Les changements technologiques

Recueil de clauses-types

Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail

Québec

86-0175/

Les changements technologiques

Recueil de clauses-types

Le contenu de cette publication
a été réalisé par
le ministère du Travail
du Québec

Cette édition a été produite
par la Direction générale
des publications gouvernementales
du ministère des Communications

Dépôt légal — 2e trimestre 1985
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN 2-551-09001-6 (pour la série)
ISBN 2-551-09000-8

© 1985, Gouvernement du Québec

Les changements technologiques

Recueil de clauses-types

Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail

par

André Desjardins

Québec

Table des matières

Introduction 5

Chapitre I
La méthodologie de l'analyse du contenu des conventions collectives 7
1.1 Le prélèvement des données de la série « G » (changements technologiques) du fichier 7
1.2 L'échantillonnage 7
1.3 Les grandes caractéristiques de la clause 8

Chapitre II
Importance et place de la clause dans la convention collective 9

Chapitre III
Définition des changements technologiques 11

Chapitre IV
Les déclarations de principe sur le bien-fondé des changements technologiques 13

Chapitre V
Éligibilité aux programmes ayant trait aux changements technologiques 15

Chapitre VI
La sécurité d'emploi 17

Chapitre VII
Le préavis de changements technologiques 19
7.1 Durée du préavis 19
7.2 La teneur du préavis 20

Chapitre VIII
Les comités mixtes 23
8.1 La composition et le statut des comités 23
8.2 Les fonctions des comités mixtes 23

Chapitre IX
Réouverture des conventions collectives 25

Chapitre X
La formation et le recyclage 27
10.1 Les types de formation 27
10.2 Priorité aux travailleurs âgés 27
10.3 La période d'essai 28

Chapitre XI
Les mouvements de personnel 29
11.1 Mutations et rétrogradations 29
11.2 Le « bumping » 29

Chapitre XII
Le salaire 31

Chapitre XIII
Le licenciement 33
13.1 Le préavis de licenciement 33
13.2 L'indemnité de licenciement 33
13.3 Le rappel 34
13.4 Le congé pour recherche d'emploi 35

Chapitre XIV
La retraite anticipée et l'attrition 37

Chapitre XV
Autres mesures 39

Chapitre XVI
Le fonds de changements technologiques 41

Chapitre XVII
L'aspect juridique de la question 43

Conclusion 45

Annexe 1
Tableaux statistiques 47

Tableau 1
Répartition des clauses ayant trait aux changements technologiques dans les conventions collectives enregistrées au fichier du ministère 47

Tableau 2
Répartition des clauses citées en fonction de la taille des unités d'accréditation, de l'affiliation à une centrale syndicale et du secteur d'activité économique 49

Annexe 2
Index des clauses citées 51
Liste des clauses citées..... 51
Classification des clauses citées par secteur d'activité économique..... 55

Annexe 3
Répertoire des clauses citées..... 56

Introduction

Les changements technologiques qui modifient les processus de production, l'organisation du travail et les milieux de travail ne sont pas un phénomène nouveau. En fait, il y en a toujours eu. Mais ce qui caractérise notre époque, surtout depuis environ les vingt dernières années, c'est qu'ils surviennent de plus en plus fréquemment et qu'ils provoquent constamment de véritables chambardements dans presque tous les secteurs d'activité. Ils sont donc devenus une préoccupation majeure pour la majorité des employeurs et des travailleurs, et aussi, bien sûr, pour les gouvernements. Ce sont surtout les progrès de la micro-électronique qui en accélèrent le rythme et qui font qu'ils envahissent, non plus seulement les usines et les chantiers, mais aussi désormais les bureaux, les banques et tous les autres lieux où s'exercent des activités de type tertiaire.

Les parties signataires de conventions collectives de travail doivent souvent inclure dans lesdites conventions, à cause de ces changements, de nombreuses mesures visant à protéger les salaires, la sécurité d'emploi, les plans de carrières, en plus d'assurer le droit à la formation et au recyclage et le respect de l'ancienneté. À cause toujours de ces changements, beaucoup de travailleurs craignent la dévaluation de leurs qualifications, les baisses de salaire, le congédiement et la détérioration de leurs conditions de travail.

Dans la présente étude, nous avons voulu connaître le contenu des clauses de conventions collectives les plus élaborées en matière de changements technologiques. Plus de la moitié des conventions collectives en vigueur et enregistrées au fichier informatisé du Centre de recherche comportent des clauses de changements technologiques, mais nous ne disposions ni des ressources ni du temps requis pour les examiner toutes, comme l'avait fait le professeur Jean Bernier en 1976[1]. Nous avons donc plutôt procédé par échantillonnage afin d'effectuer une étude de clauses-types totalement différente, pour ce qui est des méthodes utilisées, de l'analyse qu'avait faite le professeur Bernier. Aussi, nous avons systématiquement identifié les parties signataires des conventions collectives, ainsi que les articles de conventions concernés, afin que le lecteur puisse consulter les textes s'il le désire. La présente étude est donc essentiellement une description détaillée du contenu d'un certrain nombre de conventions contenant des clauses de changements technologiques particulièrement intéressantes.

1. Bernier, Jean. *La sécurité d'emploi en cas de changements technologiques et la convention collective*, Département des relations industrielles, Université Laval, publié sous les auspices de la Direction générale de la recherche du ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, février 1976, 248 pages.

Chapitre I
La méthodologie de l'analyse du contenu des conventions collectives

1.1 Le prélèvement des données de la série « G » (changements technologiques) du fichier

Dans le fichier informatisé des conventions collectives du Centre de recherche, il n'y a pas qu'une variable qui porte sur les dispositions relatives aux changements technologiques, mais bien plutôt une série complète de variables, soit la série « G ». Celle-ci comporte dix variables en tout, dont la première (G01) indique la présence ou l'absence de la clause dans la convention. Les neuf autres variables de la série intitulée « changements technologiques » sont celles-ci:

— G02/réouverture de la convention collective;
— G03/arbitrage obligatoire;
— G04/sécurité d'emploi;
— G05/préavis;
— G06/durée du préavis;
— G07/comité conjoint (NOTE: on dit « comité mixte »);
— G08/financement de la formation;
— G09/allocation de relocalisation et de mutation;
— G10/maintien du taux de salaire.

Un extrant du 28 juin 1983, contenant les données statistiques de chacune des dix variables, nous révèle, à la variable G01, que sur 5 458 conventions, couvrant 769 563 salariés, 2 859, soit 52,4 % d'entre elles, contiennent des dispositions qui concernent explicitement les changements technologiques. Il faut cependant noter que ces 2 859 conventions couvrent 619 610 salariés, soit 80,5 % des effectifs totaux. C'est donc dire que les unités d'accréditation dont les conventions comportent la clause qui nous intéresse sont en général de grande taille.

1.2 L'échantillonnage

Notre échantillon de 92 conventions collectives n'est pas statistiquement représentatif de l'ensemble des conventions qui comportent une clause ayant trait aux changements technologiques. Mais il a été conçu pour obtenir des conventions parmi les plus intéressantes, c'est-à-dire celles dont la clause de changements technologiques contient le plus de dispositions. Ces conventions proviennent de presque tous les secteurs d'activité au Québec, et les unités d'accréditation dont elles sont issues sont en général d'assez grande taille. On retrouve, dans l'échantillon, les filiales de très importantes multinationales, les principales compagnies de pâtes et papiers, les grandes entreprises (publiques et privées) de services publics, les sociétés d'État québécoises, certaines administrations municipales et locales, des centres hospitaliers et de services communautaires, des universités, et aussi quelques P.M.E..

Nous avons utilisé la technique de l'échantillonnage stratifié. Les 12 strates dans lesquelles fut tiré l'échantillon sont le produit du croisement de deux variables, elles-mêmes obtenues par la combinaison d'autres variables. Sans entrer dans les détails techniques de l'opération, disons qu'une de ces deux variables est le résultat de la combinaison des quatre variables de la série « G » qui, outre la première (présence ou absence de dispositions), couvrent le plus grand nombre de conventions. Ces quatre variables sont, par ordre décroissant d'importance:

— le préavis (25,6 % des conventions et 60,9 % des salariés couverts);
— la durée du préavis (19,9 % des conventions et 44,2 % des effectifs);
— le maintien du taux de salaire (17,1 % des conventions et 37,4 % des effectifs);
— la présence d'un comité mixte (ou « conjoint ») (16,6 % des conventions et 48,4 % des salariés).

Quant à l'autre variable, elle fut obtenue en croisant la taille des unités d'accréditation avec la variable COLS (cols bleus, cols blancs, cols mixtes, indéterminés), qui elle-même résulte de la combinaison de quatre variables du fichier portant sur la durée du travail. Dans les 12 strates et les sous-strates ainsi obtenues fut ensuite répartie la liste complète des 2 589 conventions qui comportent la clause. Ainsi nous avons pu trier sur le volet les 92 conventions de l'échantillon, en tenant compte de la taille des

unités d'accréditation, de l'affiliation à une centrale syndicale, de la date de signature, et du secteur d'activité économique[1].

1.3 Les grandes caractéristiques de la clause

À la lumière de l'analyse du contenu de la clause telle qu'exposée aux chapitres II à XVI, il ressort que ce contenu est très complexe et varié; il l'est même encore plus que ne le laisse voir la série « G » du fichier. Dans les 92 conventions de l'échantillon, outre la place que la clause occupe dans le texte de la convention, les composantes de son contenu, telles que nous avons pu les identifier, sont les suivantes:

— la définition du changement technologique;
— les conditions d'éligibilité pour bénéficier des mesures relatives à ces changements;
— la sécurité d'emploi;
— le préavis de changement;
— les comités mixtes sur les changements;
— la réouverture des négociations;
— la formation et le recyclage;
— les mouvements de personnel résultant de ces changements;
— les effets sur le salaire;
— les licenciements occasionnés;
— la retraite anticipée et l'attrition;
— les autres mesures prévues;
— le fonds de changements technologiques.

Ainsi, nous n'avons utilisé la grille d'analyse que constitue la série « G » du fichier des conventions que pour fins d'échantillonnage, et nous en avons élaboré une, plus complète en un certain sens, afin de pouvoir analyser le contenu de la clause. Les composantes de cette grille sont celles énumérées ci-haut, et la plupart d'entre elles ont des subdivisions. Il faut savoir que le texte de la clause est souvent de plusieurs pages, en plus des références à d'autres clauses ou dispositions, aux annexes et aux lettres d'entente qu'il contient aussi assez souvent. Ainsi, il était pratiquement impossible de dresser uniquement un catalogue de clauses. De plus, la teneur même de la clause, son caractère varié et complexe, voire même parfois hétéroclite, exigeait une analyse plus poussée.

---

1. En annexe 1 se trouve le tableau de la distribution des conventions collectives enregistrées au fichier du ministère du Travail dans les dix variables de la série « G », ainsi que celle des quatre-vingt conventions citées dans cette étude selon la taille des unités d'accréditation, l'affiliation syndicale, et le secteur d'activité économique. C'est donc dire que sur les quatre-vingt-douze conventions de l'échantillon, quatre-vingt ont été retenues pour fin d'analyse.

Chapitre II
Importance et place de la clause dans la convention collective

Comme nous le verrons au long de l'analyse du contenu des conventions, assez souvent, la place qu'occupe la clause de la convention annonce sa teneur. Ainsi, il est fort probable que les clauses qui se situent dans « sécurité d'emploi » ne soient pas du même type que celles incluses dans « mises à pied » ou dans « droits de la direction ». Mais on ne peut guère prévoir l'orientation générale des clauses de changements technologiques lorsque celles-ci constituent un item à elles seules.

Or, justement, dans exactement la moitié des conventions collectives de notre échantillon, soit 46 d'entre elles, on trouve un item ou un article traitant spécifiquement des changements technologiques. Lorsque tel est le cas, la partie de convention concernée porte le plus souvent le nom de « changements technologiques ». Ce titre s'enrichit parfois de quelques précisions comme celles-ci: « changements technologiques et formation », « changements techniques, technologiques et autres », « changements technologiques, reclassement et mises à pied », etc.. Ces 46 conventions collectives proviennent d'environ tous les secteurs d'activité, mais les secteurs dominants y sont, par ordre décroissant d'importance: les industries manufacturières diverses (textiles surtout, puis le verre, le caoutchouc et le cuir), les industries sidérurgiques et les produits en métal, les pâtes et papiers, l'administration publique et locale, les mines, le transport en commun, et l'agriculture. Il est à noter que, outre ces conventions, quatre (4) autres, provenant toutes de l'industrie des pâtes et papiers, comportent un article qui se nomme « automation ».

On trouve aussi des conventions dans notre échantillon, soit 12 sur 92, où les clauses portant sur les changements technologiques sont principalement incluses dans l'article portant sur la sécurité d'emploi. Or, il faut ici noter que 10 de ces conventions proviennent des secteurs public et para-public, soit six (6) conventions des services publics (éducation et communications), deux (2) de l'administration gouvernementale et deux (2) des municipalités. Comme nous le verrons plus loin, ces clauses assurent, en général, une sécurité d'emploi quasi-inconditionnelle aux employés permanents en cas de changements technologiques. Pour ce qui est des deux (2) conventions qui restent, l'une a été signée dans une entreprise de béton et d'asphalte, et l'autre dans un grand quotidien de Montréal.

Viennent ensuite, selon l'ordre d'importance numérique dans notre échantillon, les clauses, venant de six (6) compagnies, s'intégrant dans « Droits de la direction ». De ces six (6) conventions, quatre (4) proviennent du commerce, une (1) de l'immobilier, et une (1) de l'industrie alimentaire. En gros, il s'agit de dispositions où l'employeur ne s'engage qu'à informer le syndicat, et non pas à le consulter, des changements qui se préparent et des décisions prises.

Dans cinq (5) conventions collectives, les clauses de changements technologiques s'intègrent dans l'article « organisation administrative ». Trois (3) de ces conventions sont celles d'institutions hospitalières et de services communautaires. Elles font mention des changements technologiques, mais elles traitent surtout de la sécurité d'emploi en cas de réorganisation des services et de transferts d'effectifs.

Le reste des clauses sur les changements technologiques se partage entre les articles ou les parties de conventions portant sur la définiton et l'organisation des tâches (quatre conventions dont deux du textile), les salaires (trois de secteurs différents), les mises à pied (3 dont celle de General Electric et, étrange exception, celle de la municipalité de Saint-Jean-sur-Richelieu), l'ancienneté (une convention du secteur minier), l'équipement (une compagnie de transport), la reconnaissance syndicale (entreprises minières) et la classification (une du secteur manufacturier). En outre, dans 5 conventions, toutes de secteurs différents, il n'est question de changements technologiques que dans des lettres d'entente ajoutées en annexe.

Chapitre III
Définition des changements technologiques

Plus du tiers des conventions de l'échantillon comportent une définition du changement technologique, et la plupart de ces définitions incluent les effets dudit changement sur l'emploi et la classification du personnel. Voici deux (2) exemples de définition des changements technologiques:

> « La conversion industrielle est un terme général qui inclut non seulement l'automatisation et les changements d'ordre technologique, mais aussi tout autre grand changement pouvant avoir un effet défavorable permanent sur les employés » (art. 24.01. Consolidated Bathurst Inc./Syndicat national des travailleurs des pâtes et papiers (C.S.N.), c.c. 35)[1].

> « Changement apporté aux opérations par l'introduction à la Compagnie de nouvelles machines et/ou changement organisationnel ou administratif, qui ont pour effet l'abolition d'un ou de plusieurs postes, ou des changements à l'intérieur d'un poste ou d'un emploi entraînant des modifications aux tâches caractéristiques de ce poste ou de cet emploi, qui ont comme conséquence l'incapacité d'un ou de plusieurs employés à accomplir leur fonction » (art. 33.01. La Laurentienne Mutuelle d'Assurance/Association des employés de la Laurentienne (indépendant local), c.c. 42).

De plus, certaines conventions apportent à leur définition des aspects techniques du genre de ceux-ci:

> « ...d'un changement majeur ou de plusieurs changements mineurs à un ou plusieurs des aspects suivants: méthodes de travail et procédés, « design », « système », machinerie, équipement, marche à suivre des exploitations, réduction des tâches à effectuer, relocalisation des matériaux de travail ou relocalisation de l'équipement » (art. 5.14. Compagnie Internationale de Papier Inc./Syndicat international des travailleurs du papier, c.c. 38).

Comme il fut mentionné dans le chapitre précédent, certaines clauses traitent plus de réorganisation administrative que de changements technologiques. Il en va ainsi non seulement pour les services communautaires (Centre patronal de négociation du secteur des affaires sociales/C.S.D., c.c. 55) mais aussi pour l'éducation (Comité patronal de négociation des commissions scolaires catholiques/Fédération des employés de services Inc., c.c. 8), où une convention prévoit que les projets de réorganisation administrative feront l'objet d'entente avec le syndicat, notamment pour ce qui est des « mouvements de personnel » qui en résulteront.

Notons que dans les deux cas ici mentionnés, les conventions concernées sont celles des cols bleus. Les clauses de changements technologiques de la convention des professeurs de l'Université Laval, quant à elles, portent sur le maintien en emploi en cas d'abolition ou de réorganisation de départements ou de facultés (Université Laval/Syndicat des professeurs de l'Université Laval (indépendant local), c.c. 9).

L'aspect modification de l'emploi, et aussi des conditions de travail, des changements technologiques ou autres est formulé de diverses façons:

> « Changements à ses opérations ou à son équipement qui pourraient affecter les conditions de travail ou l'emploi des employés ». (Société Asbestos Ltée/Syndicat national des employés salariés de la Société Asbestos Ltée, Inc. (C.S.N.), c.c. 27).

> « Modification de tâche » dont résultent des mises à pied » (Lac d'Amiante du Québec Inc./Syndicat national des employés du Lac d'Amiante du Québec inc. (C.S.N.), c.c. 56).

> « Nouvelles classes », « changements substantiels dans les classifications existantes », avec nouveaux taux de salaire (Papeterie Reed Ltée/Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, local 2817 (F.T.Q.), c.c. 37).

> « Modification de classification, des tâches ou des responsabilités » (Schenley Canada Inc./Union Canadienne des Travailleurs des

1. Un chiffre précédé du symbole « c.c. » indique le numéro de la clause concernée dans le répertoire des clauses citées qui se trouve en annexe 3 du présent rapport. Le symbole « c.c. » signifie « convention collective ».

brasseries, farines, céréales, liqueurs douces et distilleries, local 303 (F.T.Q.), c.c. 57).

« Changements technologiques qui créent ou modifient des emplois » (Société de conservation de l'Outaouais/Union des bûcherons et employés de scieries, local 2399 (F.T.Q.), c.c. 58).

« L'introduction d'équipement électronique » qui diminue « le nombre de salariés nécessaires » (Celanese Canada Inc./Syndicat des employés salariés de la Celanese (C.S.N.), c.c. 47).

En fait, le cas de la Société de conservation de l'Outaouais est le seul de notre échantillon où il est question de création d'emplois. Dans tous les autres cas où les effets attendus des changements technologiques sur l'emploi et les conditions de travail sont inclus dans la définition même, les perspectives d'emploi semblent plutôt négatives, ou neutres à tout le moins.

Chapitre IV
Les déclarations de principe sur le bien-fondé des changements technologiques

Sept (7) conventions de notre échantillon contiennent des déclarations de principe sur l'impact des changements technologiques sur la prospérité de l'entreprise, et donc sur l'emploi. Certaines de ces déclarations contiennent même des engagements, de la part du syndicat, à oeuvrer activement à l'implantation des changements technologiques et à les faire comprendre et accepter par les travailleurs. Voici des exemples de telles déclarations:

« Il est nécessaire de rechercher de meilleures méthodes et d'atteindre de meilleurs taux de productivité, dans l'intérêt des employés et de la Compagnie. Le Syndicat accepte de collaborer avec la Compagnie dans l'adoption de ces méthodes, pour lui suggérer de meilleures méthodes et pour convaincre ses membres de la nécessité d'introduire des changements et des améliorations » (art. 25.02. Supermarchés Dominion Ltée/Retail Wholesale and Department Store Union, local 465 (FAT-COI), c.c. 40).

« L'Union reconnaît la nécessité d'améliorer la productivité et le rendement de l'entreprise. Les parties collaboreront donc, dans la mesure du possible, à l'établissement de méthodes et de programmes susceptibles d'atteindre cet objectif » (art. 2.02a. Provigo (distribution) Inc.-Division de Montréal/Union des employés de commerce, local 501 (F.T.Q.), c.c. 39).

« Les parties à cette convention reconnaissent que le changement est facteur du progrès de l'entreprise et partant, de sécurité d'emploi. Elles conviennent donc de collaborer étroitement à la réalisation de ces deux (2) objectifs » (art. 13.1. Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée (Arvida/Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida Inc (syndicat indépendant provincial), c.c. 30).

« Les parties reconnaissent qu'à long terme il est dans l'intérêt de la compagnie et ses employés de maintenir et même d'améliorer la position compétitive de la Compagnie vis-à-vis de ses marchés. En ce sens, il est vital que la Compagnie puisse continuer d'apporter des améliorations à ses opérations sur le plan technologique, sans pour autant demeurer insensible aux effets que peuvent avoir ces changements technologiques sur la sécurité d'emploi et des revenus des employés ». (Art. 0.01. Mines Noranda Ltée/Métallurgistes unis d'Amérique, local 6131 (F.T.Q.), c.c. 26).

De même, à la compagnie Falconbridge (c.c. 28), le Syndicat des travailleurs des mines de Chapais (C.S.N.) s'engage à oeuvrer à l'accroissement de la productivité. Dans la convention de la Consolidated Bathurst (Syndicat canadien des travailleurs du papier, local 1256 (F.T.Q), c.c. 79), on trouve un long exposé, qui relie ensemble sécurité d'emploi, prospérité de l'entreprise et progrès technologique, en soulignant que certains employés souffriront inévitablement des changements instaurés mais que, dans les limites du raisonnable, tout sera fait pour réduire les dégâts.

Aussi, il arrive que les conventions contiennent des déclarations de principe du genre de celle-ci:

« C'est la ferme intention de la Direction d'assumer toutes ses responsabilités à l'égard des employés qui pourraient être affectés par les effets de l'automatisation » (art. 33.01. Hydro-Québec/SCFP, local 2000 (F.T.Q.), c.c. 11).

Chapitre V
Éligibilité aux programmes ayant trait aux changements technologiques

Dans 16 conventions de notre échantillon, des conditions d'admissibilité sont énoncées pour que les employés puissent bénéficier des mesures prévues, ou de certaines d'entre elles, en cas de changements technologiques. Ces conditions d'admissibilité concernent essentiellement l'ancienneté requise, à laquelle s'ajoutent parfois des exigences de qualification.

Dans près de la moitié des cas (sept cas sur seize), il faut un an ou plus d'ancienneté pour pouvoir bénéficier des mesures prévues, ce qui parfois, comme à la Consolidated Bathurst et à l'Hydro-Québec, confère aussi le statut « d'employés réguliers ». Dans certaines entreprises, comme à la Papeterie Reed, cette condition ne vaut que pour le préavis de mise à pied en cas de changements technologiques. Dans d'autres entreprises (Mines Noranda, c.c. 26), en plus de l'ancienneté minimale d'un an obligatoire, il faut que le travailleur concerné par les changements technologiques soit déplacé en permanence par ces changements et qu'il accepte son nouveau taux de salaire afin d'être protégé par les mesures de reclassement.

Mais il arrive que l'on exige plus qu'une année d'ancienneté. À Télébec (Teamsters, local 1999, c.c. 15), il faut deux (2) ans pour avoir droit à l'indemnité de cessation d'emploi. Chez Alcan (c.c. 30), trois (3) ans et plus d'ancienneté sont requis pour avoir droit au maintien de l'ancien salaire, aux programmes de recyclage et à l'indemnité de cessation d'emploi. Chez Consumers Glass (Syndicat international des ouvriers de l'aluminium, de la brique et du verre, local 250 (C.T.C.), c.c. 49), quatre (4) années d'ancienneté sont requises pour l'accès à la formation payée par la compagnie. Et dans une division des Mines Noranda (Métallos, local 6131 (F.T.Q.), c.c. 26), il faut cinq (5) ans et plus d'ancienneté et effectuer la même tâche depuis au moins six (6) mois.

Dans certaines entreprises, les mesures de protection en cas de changements technologiques ne sont conçues que pour les travailleurs embauchés avant une date X, laquelle pouvant d'ailleurs être assez lointaine. Ainsi, aux Supermarchés Dominion (Retail Wholesale and Department Store Union, local 465 (FAT-COI), c.c. 40), seuls sont concernés les travailleurs à l'emploi de la compagnie depuis au moins le 21 juin 1979. Cette date d'admissibilité remonte au 31 décembre 1974 chez Voyageur (Syndicat des employés de terminus du transport Voyageur (C.S.N.), c.c. 17).

Enfin, dans les secteurs public et parapublic, il est question de « permanence » (les professeurs de l'Université Laval, c.c.9; les employés d'entretien de la C.T.R.S.M., c.c. 6) et de « titulariat » (les fonctionnaires de la Ville de Montréal, c.c. 4), pour bénéficier d'un régime de sécurité d'emploi par ailleurs fort avantageux, et qui tient compte, entre autres choses, des changements technologiques et administratifs.

Chapitre VI
La sécurité d'emploi

Ce sont surtout les municipalités qui garantissent, d'après notre échantillon, la sécurité d'emploi totale à leurs employés permanents en cas de changements technologiques. Dans les administrations municipales, cette sécurité est aussi assurée en cas de réorganisation administrative et d'autres circonstances encore, comme celle du travail à forfait.

> « Pendant la durée de la convention, aucun employé régulier ne peut être mis à pied par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques, ou de transformations ou de modifications quelconques dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur, ainsi que dans les procédés de travail ou par suite de l'attribution d'ouvrage à contrat ou de manque de travail » (art. 9.01. Ville de Ste-Foy/Syndicat des employés manuels de la Ville de Ste-Foy., c.c. 60).

> « Aucun employé titulaire ne peut être remercié de ses services ou mis à pied, ni ne subir de baisse de traitement par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques, ou de transformations ou modifications quelconques dans la structure et dans le système administratif de la Ville ainsi que dans les procédés de travail » (art. 4.01. Ville de Montréal Nord/SCFP (local 708), c.c. 61).

> « Aucun employé permanent ne peut être congédié, mis à pied, ni subir de baisse de salaire par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques, ou pour raison de surplus de personnel ». (Art. 8.01. Ville de Montréal/SCFP (local 301), c.c. 4).

Mentionnons ici, en passant, qu'on trouve exactement ce genre de clauses dans les conventions collectives de Radio-Québec (Syndicat des employés de Radio-Québec (C.S.N.), c.c. 14).

Dans certaines conventions de municipalités, le principe de sécurité d'emploi est édicté de façon différente, moins affirmative, notamment pour les cols bleus.

> « Dans l'éventualité d'une amélioration ou de changements techniques ou technologiques, la Ville devra, de concert avec le syndicat, tout mettre en oeuvre dans la mesure du possible afin de permettre à l'employé affecté de s'adapter auxdites améliorations ou changements » (art. 13.06. Ville de St-Jean-sur-Richelieu/Métallos (local 14880), c.c. 2).

Les ingénieurs de la C.U.M., quant à eux (Syndicat professionnel des ingénieurs de la ville de Montréal et de la C.U.M. (C.S.N.), c.c. 3), ont leur emploi assuré, en cas de changements ou de remaniements administratifs, s'ils « remplissent adéquatement les attributions et les responsabilités qui leur incombent ».

Les clauses de sécurité d'emploi dans le transport en commun en régions urbaines sont assez semblables à celles des conventions des administrations municipales. La convention collective de la C.T.C.U.Q. (Syndicat des employés de transport public de Québec Métropolitain (C.S.N.), c.c. 62) assure, de plus, qu'il n'y a pas de rétrogradation advenant des changements technologiques ou administratifs. À la C.T.R.S.M., les parties ont adopté, pour les employés d'entretien (Syndicat des employés d'entretien de la C.T.R.S.M., c.c. 6), la formulation fréquente que voici:

> « ... la Commission s'engage à tout mettre en oeuvre afin de permettre à l'employé affecté de s'adapter... ».

Les ouvriers, employés de bureau et techniciens de l'Université du Québec à Trois-Rivières (SCFP, local 1800 (F.T.Q.), c.c. 10), jouissent de la sécurité d'emploi, en cas de changements technologiques ou administratifs, s'ils ont 12 mois et plus d'ancienneté. Mais pour ces même travailleurs, s'il y a des mises à pied pour d'autres causes que le changement, la sécurité d'emploi est assurée à ceux qui ont 24 mois et plus d'ancienneté. Pour ce qui est des professeurs d'université (Université Laval/Syndicat des professeurs de l'Université Laval, c.c. 9), advenant des disparitions ou des réaménagements de départements ou de facultés, les professeurs permanents ont une sécurité d'emploi totale, à condition toutefois qu'ils acceptent toute offre, jugée raisonnable, de mutation (nous y reviendrons plus loin).

Dans les conventions collectives des hôpitaux (c.c. 55), on trouve la description de l'im-

mense et complexe système de sécurité d'emploi de ce secteur. De plus, la convention signée par la C.S.D. pour un certain nombre de catégories de personnel prévoit qu'il n'y aura aucune mise à pied directe ou indirecte, « résultant de l'installation d'un service communautaire ».

De même que ceux des municipalités, les employés permanents (ou « réguliers ») des grandes sociétés d'État, comme l'Hydro-Québec (SCFP, local 2000, c.c. 11), jouissent aussi de la totale sécurité d'emploi en cas de changements technologiques ou administratifs. À l'Hydro-Québec, la période de probation permettant d'obtenir la permanence est d'un (1) an. Mais chez Gaz Métropolitain (Syndicat des employés de Gaz Métropolitain (C.S.N.), c.c. 16), une grande entreprise privée de services publics, on trouve des avantages analogues.

Des clauses de sécurité d'emploi sont aussi prévues dans les conventions de certaines grandes entreprises privées autres que celles des services publics. Il en va ainsi au journal Le Soleil (Union des typographes du Québec, local 302 (F.T.Q.), c.c. 24) et au journal La Presse (Syndicat des employés de bureau de journaux (C.S.N.), c.c. 23). Dans la convention de La Presse, la clause se lit comme suit:

> « L'Employeur ne fera aucune mise à pied par suite de changements technologiques, changements de procédés d'opération, par suite d'installation de nouvelle machinerie ou par suite de l'octroi de contrat à forfait ou de l'exécution d'un travail pour le compte de La Presse, Ltée, à l'extérieur de celle-ci » (art. 6.01. La Presse, Ltée/Syndicat des employés de bureau de journaux, c.c. 23).

Mais il arrive, dans le secteur privé, que les clauses garantissant la sécurité d'emploi en cas de changements technologiques soient pour ainsi dire plus nuancées. La Compagnie Consumers Glass Ltée (Syndicat international des ouvriers de l'aluminium, de la brique et du verre, local 250 (C.T.S.), c.c. 49), s'engage à trouver, « si possible », un emploi dans l'entreprise au travailleur affecté et, pour ce faire, à « consulter toute autorité compétente ». Dans la convention des Pêcheurs Unis du Québec (Syndicat des employés des usines de pêcherie de Rivière-au-Renard (C.S.N.), c.c. 63), il est écrit que:

> « En cas de changement technologique, l'Employeur doit éviter toute conséquence désavantageuse pour le salarié » (art. 24).

Chez Voyageur Inc. (Syndicat des employés de terminus du transport Voyageur (C.S.N.), c.c. 17), l'employeur promet de tout mettre en oeuvre, de concert avec le syndicat, pour permettre à l'employé de s'adapter. Mais la sécurité d'emploi y est garantie pour les employés embauchés avant le 31 décembre 1974.

Enfin, sans que les changements technologiques et/ou administratifs y soient expressément mentionnés, on trouve parfois des dispositions comme celle-ci, concernant la sécurité d'emploi:

> « L'Office s'engage à ne pas faire de nouvelles mises à pied et à garantir un salaire équivalent à sa classe d'emploi à l'employé affecté par un mouvement de personnel.
>
> La présente clause a priorité sur toutes les clauses existantes à la présente convention collective qui traitent de la mise à pied et ses mécanismes » (art. 12.06a. Office de la Construction du Québec/Syndicat des employés professionnels et de bureau, local 576, c.c. 7).

Chapitre VII
Le préavis de changements technologiques

7.1 Durée du préavis

La majorité des conventions de l'échantillon, soit 58 sur 92, fixent un préavis en cas de changements technologiques. Dans quelques rares cas, deux (2) en tout, il ne s'agit que d'un simple avis que la compagnie donne au syndicat presqu'à l'instant même où les changements sont instaurés. Ces deux (2) cas sont ceux des compagnies Chemises Lapointe Inc. (Syndicat des travailleurs du vêtement de la Beauce (C.S.D.), c.c. 64) et Québec Linge Industries (Teamsters, local 93 (F.T.Q.), c.c. 53). Mais dans la plupart des conventions comportant une disposition de préavis, celui-ci est fixé à une période allant d'une semaine à six (6) mois.

Dans 13 conventions, le préavis est d'un mois et moins, dont huit (8) conventions où il est de moins d'un mois. Des préavis de deux (2) semaines prévalent dans les entreprises de diverses industries, soit celles des pâtes et papiers (Papeterie Reed, c.c. 37), du textile (Dominion Textiles, c.c. 46), du commerce en gros (une entreprise de quincaillerie, Lacroix Québec Inc., c.c. 65) et des articles de sport (les Industries du Hockey Canada, c.c. 54). Ces préavis sont envoyés au syndicat, et aux employés concernés en plus dans un des cas.

Dans deux (2) institutions financières (Caisse Populaire St-Jérôme, c.c. 43; et l'agence immobilière Ivanhoé, c.c. 44) et dans une entreprise de béton (Whissel, c.c. 33), le préavis est de trois (3) semaines au syndicat. Chez Whissel (Syndicat des employés de Whissel (C.S.N.)), ce préavis n'est envoyé que si des effets sont prévus sur le nombre d'employés et/ou sur les conditions de travail (art. 14.01).

On trouve des préavis d'un mois dans diverses industries et même divers secteurs (la Ville de Ste-Foy, c.c. 60; les entreprises Daoust-Lalonde, c.c. 48; Imperial Tobacco, c.c. 66; Provigo, c.c. 39; et la Laurentienne Mutuelle d'Assurance, c.c. 42). Chez Provigo (Union internationale des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, local 625 (F.T.Q.)), ce préavis n'est prévu qu'en cas de fermeture de département et de « réduction substantielle » du personnel. À la Laurentienne (Association des employés de la Laurentienne (indépendant local)), ce préavis d'un mois devient de deux (2) mois si, suite aux changements planifiés, des licenciements sont prévus.

Dans 17 conventions d'industries et de secteurs très variés, le préavis est de deux (2) ou trois (3) mois. Mais là on trouve, plus que précédemment, des entreprises minières (Lac d'Amiante du Québec, c.c. 56; mines Noranda, c.c. 26), sidérurgiques (Sidbec Dosco, c.c. 12; Marine Industries, c.c. 67), et aussi des entreprises de l'imprimerie-édition (Conseil national de l'imprimerie du Canada, c.c. 22; le journal The Gazette, c.c. 21). Les compagnies de pâtes et papiers y sont aussi bien représentées (Consolidated Bathurst, c.c. 35, 79, 80 (3 établissements); Price, c.c. 68; Compagnie Internationale de Papier, c.c. 38). Pour le reste, à part chez McDonald, il s'agit des secteurs dits « mous » de l'économie.

Dans certaines branches des secteurs public et para-public, des sociétés d'État, ainsi que des compagnies privées de grande taille, le préavis de changements peut être de quatre (4) à six (6) mois. Les pompiers de la Ville de Québec (c.c. 5), les employés de bureau du journal la Presse (c.c. 23), les typographes du journal Le Soleil (c.c. 24) et les ouvriers du Consumers Glass Ltée (c.c. 49) (Ouvriers unis du verre et de la céramique de l'Amérique du Nord, local 1266 (C.T.C.)), peuvent se prévaloir d'un préavis de quatre (4) mois. À l'Hydro-Québec (c.c. 11), dans les hôpitaux (c.c. 55) et à l'Office de la Construction du Québec (c.c. 7) (Syndicat des employés professionnels et de bureau, local 57 (F.T.Q.)), le préavis est de six (6) mois.

La longueur du préavis peut varier en fonction du nombre d'employés touchés par les changements. Chez Hubbard (c.c. 45), par exemple, il passe de deux (2) à trois (3) mois si 100 salariés et plus sont affectés. Dans d'autres cas (McDonald, c.c. 51; et Université du Québec à Trois-Rivières, c.c. 10), le préavis est plus long lorsqu'il s'agit de changement technologiques ou administratifs importants que lorsque des changements moins importants sont prévus. Il arrive même que le préavis ne soit émis qu'en cas de changements de grande importance, pouvant « éliminer ou modifier une

ou plusieurs tâches » (Sidbec-Dosco, c.c. 12), entraîner des mises à pied ou modifier de façon « significative » le statut d'emploi (Consolidated Bathurst, c.c. 79).

Le plus souvent, le préavis est adressé au syndicat local. Mais il peut l'être aussi au comité mixte sur les changements technologiques (Consolidated Bathurst, c.c. 35, 79, 80; Hydro-Québec, c.c. 11). Le Conseil national de l'imprimerie du Canada (c.c. 22), quant à lui, n'adresse le préavis qu'aux officiers syndicaux de la section québécoise du Syndicat international des arts graphiques (F.T.Q.).

Dans sept (7) conventions provenant d'industries variées, un préavis est prévu, mais sans que la longueur soit déterminée. On peut lire dans ces conventions que la compagnie avisera le syndicat « le plus tôt possible » ou dans les délais « les meilleurs possibles » (Mines Noranda, c.c. 26; Société Asbestos, c.c. 27; Schenley, c.c. 57; Supermarchés Dominion, c.c. 40), ou encore « aussi longtemps que possible à l'avance » (Celanese, c.c. 47). Dans la convention de Nothern Telecom Canada (Syndicat des travailleurs en communication du Canada, local 100 (FAT-COI), c.c. 18), il est écrit que « la compagnie avise le syndicat aussitôt que la planification est suffisamment avancée pour faire des propositions définitives ».

La compagnie Marconi (Association des employés salariés de Marconi (indépendant local), c.c. 20), quant à elle, s'engage à faire annuellement rapport au syndicat de « tout changement en perspective qui pourrait avoir un effet défavorable sur un employé » (art. 21a).

Dans certaines entreprises, au nombre de six (6) dans notre échantillon et se situant dans divers secteurs de l'industrie, il n'est question que d'un simple avis donné au syndicat. La convention de General Electric du Canada (Syndicat international des travailleurs de l'électricité, de radio et de machinerie (C.T.C.), c.c. 59), stipule que « les employés seront notifiés par la compagnie de tout changement qui s'appliquera à eux » (art. 16). Provigo (c.c. 39) informe l'Union « de toute nouvelle classification d'emploi ou opération » (art. 2.03). Ailleurs, il est question d'informer le syndicat de tout changement affectant le personnel (Laiterie Dallaire, c.c. 69), ou d'aviser le syndicat afin de le rencontrer pour discuter des problèmes (Pêcheurs Unis du Québec, c.c. 63). Aux Pharmacies Universelles Ltée (Teamsters, c.c. 41), le représentant syndical doit être informé à l'avance de tout changement, mais ce principe est édicté de la manière que voici:

> « S'il y a des changements majeurs aux méthodes de travail ou à l'équipement utilisé, l'Employeur convient d'en informer à l'avance le représentant syndical et le ou les salariés impliqués sans toutefois mettre en cause le principe du droit à la gérance » (art. 3.01. Les Pharmacies Universelles Limitée/Union des employés du transport local et industries diverses, local 931).

Enfin, chez Miron Inc. (Union des opérateurs de machinerie lourde, local 791 (F.T.Q.), c.c. 34), le comité mixte sur les changements technologiques est avisé de la modification d'une fonction 15 jours après sa « stabilisation ». Mais c'est le comité qui détermine la période de stabilisation (art. 22.02). De même, chez Sparaerospatial Ltée (Association des employés en communication, électronique et aérospatiale (indépendant national), c.c. 70), le syndicat est avisé au plus tard deux (2) semaines après la confirmation officielle du « changement dans l'organisation administrative » (art. 3.01).

7.2 La teneur du préavis

Si, dans bon nombre de conventions collectives de l'échantillon, la durée du préavis de changement technologique est définie, il n'en est pas de même de la teneur de ce préavis. En effet, seulement dix (10) conventions collectives apportent quelques précisions quant à ce que le préavis doit contenir.

Dans quatre (4) de ces conventions, soit celles de la Papeterie Reed (c.c. 37), de la Société de conservation de l'Outaouais (c.c. 58), de Miron (c.c. 34) et des Industries du Hockey Canada (c.c. 54), il n'est question que d'inscrire dans le préavis les taux de salaire rattachés aux postes modifiés ou créés par les changements prévus. Parfois, les nouvelles classifications de postes sont aussi communiquées au syndicat (Papeterie Reed). Chez Miron et aux Industries du Hockey Canada, il est question « d'évaluations » sur lesquelles le syndicat doit se prononcer avant l'expiration d'une certaine période.

Dans les six (6) autres conventions, le contenu du préavis est plus varié. En plus des nouveaux taux de rémunération et des nouvelles classifications, il est censé aussi comprendre des informations sur la nature des changements prévus, la date de leur avènement, le nombre d'employés affectés, leurs effets sur la sécurité d'emploi et de revenu du personnel et parfois, comme à la Laurentienne (c.c. 42), « toute

autre information pertinente ». Ces six (6) conventions proviennent d'industries et de secteurs très divers.

Chapitre VIII
Les comités mixtes

8.1 La composition et le statut des comités

Des 18 conventions de l'échantillon où il est question de comités mixtes sur les changements technologiques, seule celle de Sidbec-Dosco (c.c. 12) n'apporte aucune précision quant à la représentation patronale. Cette convention stipule que, en cas de mise à pied prévue pour cause de changements technologiques, la compagnie, au moins 60 jours avant l'avènement desdits changements, doit rencontrer trois (3) représentants du syndicat afin de leur fournir des explications (art. 21.01).

Mais dans la moitié de ces conventions collectives, le comité mixte se compose de deux (2) (quatre conventions) ou trois (3) (cinq conventions) représentants de chacune des deux parties. Ces conventions proviennent de secteurs d'activité très variés et couvrent toutes de grandes unités d'accréditation. Bien que destinés à traiter des problèmes occasionnés par les changements technologiques, ces comités peuvent porter divers noms, comme ceux-ci: « comité conjoint sur les relations humaines » (Consumers Glass, c.c. 49), « comité de sécurité d'emploi » (Université Laval, c.c. 9), « comité permanent de changements » (Alcan à Arvida, c.c. 30), « comité de bonne entente » (Hippodrome Blue Bonnets, c.c. 71), « comité de formation » (Hydro-Québec, c.c. 11), et « comité conjoint sur l'automation » (C.I.P., c.c. 38).

La plupart des comités dont la représentation patronale/syndicale est de 2/2 ou 3/3 sont permanents. Mais certains sont des comités ad hoc formés lors de l'émission du préavis, comme chez Alcan, à Blue Bonnets, à la Consolidated Bathurst (c.c. 79) et à l'Office de la construction du Québec (c.c. 7). À la Consolidated Bathurst, le comité n'existe que pour la « conversion industrielle » de l'usine de Port-Alfred. À Blue Bonnets, le comité se réunit statutairement tous les six (6) mois, et aussi sur demande des parties. Chez Alcan, le comité permanent peut former autant de comités ad hoc qu'il le juge bon.

Il existe aussi ce qu'on pourrait appeler des comités à étages, c'est-à-dire un système selon lequel des comités mixtes situés dans les différents établissements d'une même entreprise, sont chapeautés par un comité situé au siège social. Tel est le cas à la C.I.P. (c.c. 38) et à l'Hydro-Québec (c.c. 11), les régions tenant lieu d'établissements à l'Hydro. Au Conseil national de l'imprimerie du Canada (c.c. 22), le comité n'existe qu'au niveau central, avec quatre (4) représentants nommés par le gérant général du Conseil et quatre (4) autres nommés par le vice-président international du Syndicat des arts graphiques (F.T.Q.).

Certains comités mixtes sont strictement ad hoc, c'est-à-dire qu'ils ne sont formés qu'au besoin et qu'ils ont même parfois des mandats assez limités. À Imperial Tobacco (c.c. 66) et à la Papeterie Reed (c.c. 37), ils peuvent s'adjoindre des experts de l'extérieur. Les comités ad hoc de la Société de conservation de l'Outaouais (c.c. 58) se composent de représentants de la compagnie, du syndicat et des employés.

Enfin, dans certaines entreprises, si les comités mixtes n'existent pas comme tels, on trouve dans la convention un engagement à discuter, au besoin, de changements technologiques au sein de certaines instances, que ce soit « lors d'une réunion des relations ouvrières » comme chez RJR MacDonald (c.c. 51), ou au « comité des relations industrielles » comme chez Francon (c.c. 32).

8.2 Les fonctions des comités mixtes

Il est assez rare que les comités mixtes aient pour fonction de prendre des décisions par rapport aux changements technologiques, mais il en va ainsi dans quatre (4) unités d'accréditation de l'échantillon. Au Conseil national de l'imprimerie (c.c. 22), où ne siègent sur le comité que les représentants des grands dirigeants patronaux et syndicaux, les décisions arrêtées par le comité sont aussitôt ajoutées au texte de la convention collective. Dans la convention collective de Blue Bonnets (Teamsters, c.c. 71), il n'est pas affirmé comme tel que le comité a des pouvoirs décisionnels, mais on y discute, sous le couvert de la confidentialité, de tout changement important d'opération, d'organisation, de paris, de programme, et c'est le comité qui détermine le moment où le couvert est levé. Chez Miron (c.c. 34), le comité « décide » (di-

xit) de la durée de la période de stabilisation d'une nouvelle fonction. À l'Université Laval (c.c. 9), le comité de sécurité d'emploi voit lui-même à la réaffectation à l'interne, au recyclage et à la réorientation à l'extérne des professeurs déplacés.

Le plus souvent, le comité mixte est plutôt chargé d'étudier les problèmes appréhendés suite aux changements technologiques prévus, et de formuler des recommandations. Les problèmes dont il est ici question sont surtout les conséquences de ces changements pour le personnel. Quant aux recommandations, elles doivent, comme il est formulé dans la convention des employés de bureau de la C.I.P. (c.c. 38), tendre à « assurer une protection juste et équitable des intérêts de la compagnie et de ses employés » (art. 11,03b).

Mais, il arrive aussi que, en plus d'étudier et de recommander, les comités fassent aussi du cas par cas, c'est-à-dire que, à l'occasion, ils examinent le dossier de chaque travailleur concerné dans le but de trouver des solutions individuelles appropriées. Il est alors prévu que chaque cas sera étudié sous l'angle de divers facteurs, allant des compétences professionnelles au caractère personnel, et que les solutions envisagées peuvent être très variées, englobant le recyclage, le déplacement, la retraite anticipée suggérée et ainsi de suite (Imperial Tobacco, c.c. 66). On trouve de telles clauses dans les conventions collectives de Alcan à Arvida (c.c. 30), de la Consolidated Bathurst à Port-Alfred (c.c. 35), du journal Le Soleil (c.c. 24), et de Imperial Tobacco. Dans cette dernière convention, le comité a aussi le mandat d'étudier, éventuellement, « les moyens les plus appropriés à prendre » advenant la fermeture de l'usine de Montréal (c.c. 66, Appendice G).

Dans certaines unités d'accréditation, les comités mixtes s'occupent essentiellement de reclassement, et parfois aussi de recyclage (Domtar, c.c. 36; La Laurentienne, c.c. 42; Papeterie Reed, c.c. 37; Consumers Glass, c.c. 49; Aliments Terra, c.c. 52). Chez Domtar (Syndicat national des employés de bureau de Windsor (C.S.N.)), il n'est pas question d'un comité mixte comme tel, mais d'une « responsabilité conjointe » de la compagnie, du syndicat et du gouvernement (art. 19.01). Chez Reed, ce comité n'est formé que lorsqu'il y a désaccord entre les parties sur la classification des tâches (art. 6.13). Aux Aliments Terra (Syndicat québécois de l'imprimerie et des communications, local 144 (F.T.Q.)), la compagnie surveille le rendement des employés recyclés et fait rapport au comité mixte qui, après deux mois, juge du succès ou de l'échec du recyclage (articles 12.02 à 12.04). Voici un exemple de clause qui axe les activités du comité mixte principalement sur le reclassement:

> « La ligne de conduite de la Compagnie consiste à trouver, si possible, un nouvel emploi dans son entreprise à tout salarié dont l'emploi est supprimé à cause de tels changements. Le Comité des relations humaines fait des recommandations à la Compagnie quant aux méthodes à appliquer pour arriver à cette fin d'une manière générale ou dans des cas spécifiques » (art. 25. Consumers Glass/Ouvriers unis du verre et de la céramique de l'Amérique du Nord, local 266 (C.T.C.)).

Enfin, les comités de formation de l'Hydro-Québec (c.c. 11) ont essentiellement pour fonction d'étudier les politiques de formation et de recyclage (articles 34.02 et 34.03).

Chapitre IX
Réouverture des conventions collectives

Vingt deux (22) des 92 conventions de l'échantillon prévoient explicitement le recours aux procédures de griefs et d'arbitrage en cas de désaccord entre les parties à propos des changements technologiques. Il est cependant assez rare que ces procédures soient prévues pour l'ensemble des clauses concernant les changements technologiques. Lorsque tel est le cas, l'une ou l'autre des parties peut loger le grief, comme chez Schenley (Teamsters (local 302), c.c. 57), et aux Mines Noranda (c.c. 26). Ou encore, le syndicat peut en loger un tant de jours après l'introduction des changements (30 jours ouvrables en deuxième étape chez A.A. Drouin/Union des employés de commerce, local 508 (F.T.Q.), c.c. 72). La convention de Ivanhoe (c.c. 44) stipule que « l'Union pourra faire valoir son point de vue et même utiliser la procédure des griefs si les changements apportés allaient à l'encontre des dispositions de la convention » (art. 2.03).

La plupart du temps, les griefs et l'arbitrage ne sont prévus que pour déterminer, le cas échéant, les nouveaux taux de salaire. C'est alors le syndicat qui loge le grief, lors même de l'annonce des nouveaux taux (Celanese, c.c. 47; Lac d'Amiante, c.c. 56; Rimouski Transport, c.c. 74; MacDonald, c.c. 51; les Industries du Hockey, c.c. 54; Office de la construction, c.c. 7), ou de 20 à 30 jours ouvrables après l'introduction des changements (Centre de Moteurs Lefebvre, c.c. 29; Provigo, c.c. 39). Parfois, les négociations pendant la durée de la convention portant uniquement sur les taux de salaire ou les nouvelles classifications doivent avoir lieu avant d'en arriver aux griefs (Centre de Moteurs Lefebvre; Caisse populaire St-Jérôme, c.c. 43; Laiterie Dallaire, c.c. 69; Québec Linge Industries, c.c. 53). Aussi il arrive, dans certaines entreprises du textile où les travailleurs sont payés à la pièce, que les griefs puissent porter sur les cadences, advenant quoi des mesures de temps et mouvements font partie des procédures d'arbitrage (Dominion Textile, c.c. 46; Chemises Lapointe, c.c. 64).

L'arbitrage, si il y a impossibilité d'entente lors de la réouverture des négociations en cas de transfert administratif, est prévu dans la convention des policiers de la Ville de Québec (Syndicat provincial de la police municipale de Québec (indépendant provincial), c.c. 74), de même que dans celle des pompiers de cette ville (Association des pompiers provinciaux de Québec (indépendant provincial), c.c. 5).

> « Si quelque mesure d'intégration intermunicipale susceptible d'entraîner des modifications quelconques aux conditions de travail des constables prévues à la convention intervient au cours de la durée de celle-ci, toutes telles modifications sont au préalable négociées et agréées entre les parties et, à défaut d'entente, soumises à l'arbitrage » (art. 38. Ville de Québec/Syndicat provincial de la police municipale de Québec).

Enfin, dans la convention de la Société de conservation de l'Outaouais (Union de bûcherons et employés de scieries, local 2399 (F.T.Q.), c.c. 58), il est question de comités mixtes ad hoc pour discuter des griefs relatifs aux changements qui créent ou modifient des emplois (art. 14.21).

Chapitre X
La formation et le recyclage

10.1 Les types de formation

Environ le tiers des conventions de l'échantillon comportent des clauses de formation et/ou de recyclage du personnel conçues en fonction des changements technologiques. Le plus souvent, il s'agit de sessions de recyclage qui durent X jours ou X semaines, payés par l'entreprise, se déroulant sur les lieux mêmes de travail, et destinés aux employés déplacés, ou dont les tâches sont modifiées suite à l'introduction de changements technologiques. Les employés ainsi visés doivent aussi avoir les connaissances de base nécessaires pour pouvoir acquérir la nouvelle formation. Dans de rares cas (Consumers Glass, c.c. 49), une certaine ancienneté (4 ou 5 ans et plus) est exigée pour être admis à ces sessions. Aussi, comme chez Miron, la participation à ces sessions peut être strictement volontaire, et conditionnelle au nombre suffisant de stagiaires. Mais, d'après la teneur des textes de conventions, la plupart du temps, la participation du travailleur concerné semble obligatoire. D'ailleurs, dans la convention des ouvriers, employés de bureau et techniciens de l'Université du Québec à Trois-Rivières (S.C.F.P., local 1800 (F.T.Q.), c.c. 10), il est spécifié que le recyclage est obligatoire pour tout employé qui se le voit offrir et qui a les aptitudes requises (art. 15.07).

Dans quelques entreprises (Centre de Moteurs Lefebvre, c.c. 29; Marconi, c.c. 20; et The Gazette, c.c. 21), l'employé peut demander ou être requis de suivre des cours à l'extérieur. Ces cours doivent alors se donner dans une institution d'enseignement reconnue, leur contenu doit être approuvé par l'entreprise, et ils ne sont remboursés que sur présentation des résultats d'examens. Chez Marconi, une bourse de trois mois de salaire est versée, en deux temps, au travailleur-étudiant. Le premier mois est payé dès l'inscription au niveau du D.E.C., et les deux autres le sont seulement si le travailleur revient, à la fin de son cours, à l'emploi de la compagnie, qui elle s'attend « à ce qu'il rende les services proportionnels à l'octroi reçu » (art. 22c). Pour ce qui est des entreprises ici mentionnées, il s'agit essentiellement de cours en électronique.

Chez Wabasso (Ouvriers unis du textile d'Amérique, local 322 (F.T.Q.), c.c. 13), est prévu le recours facultatif soit aux programmes fédéraux de recyclage, soit au programme de retraite anticipée de la Commission du textile et du vêtement du Canada (art. 21.01). Et dans la convention de la Société Asbestos (Syndicat national des employés salariés de la Société Asbestos (C.S.N.), c.c. 27), il est question de la « réhabilitation des employés mis à pied, conformément aux lois applicables » (art. 1.6).

Selon trois (3) conventions, le syndicat peut intervenir dans la formation et le recyclage par d'autres moyens que le grief et l'arbitrage. Aux Aliments Terra (c.c. 52), c'est le comité mixte sur les changements technologiques qui juge si un employé a réussi ou raté son recyclage. Chez Imperial Tobacco (c.c. 66), nous savons déjà que c'est le comité mixte sur les changements technologiques qui envisage, pour tel ou tel employé, la solution du recyclage (lettre d'intention). De plus, des discussions sont prévues avec le syndicat pour modifier les programmes de formation (art. 22). Au journal The Gazette (c.c. 21), le syndicat peut contester l'évaluation que fait la compagnie des résultats du recyclage d'un employé, surtout si, suite à cette évaluation, l'employé est mis à pied (article 6g).

Enfin, dans la convention des ouvriers à l'emploi d'une municipalité (Ville de St-Jean-sur-Richelieu, c.c. 2), ainsi que dans celles de trois entreprises de transport en commun (CTCUQ, c.c. 62; CTRSM, c.c. 7; et Voyageur, c.c. 17), sans qu'il soit question, comme tel, de formation et de recyclage, on trouve cette formulation-ci, qui les inclut nécessairement:

> « ... la Commission (ou la compagnie) doit, de concert avec le syndicat, tout mettre en oeuvre pour permettre à l'employé affecté de s'adapter... »

10.2 Priorité aux travailleurs âgés

Dans neuf (9) conventions de l'échantillon, il existe des clauses donnant la priorité aux travailleurs âgés pour ce qui est des programmes de formation ou de recyclage. Les dispositions de cette clause consistent alors, le plus souvent (six cas sur neuf) à définir l'ancienneté comme critère d'admission prioritaire d'un tra-

vailleur au recyclage, « pourvu que son âge, son instruction et ses capacités lui permettent un tel recyclage » (articles 13.16 et 13.18) (Alcan à Arvida, c.c. 30). Parmi les entreprises dont la convention comporte une telle clause, il y a Sidbec-Dosco (c.c. 12), Fer et Titane (c.c. 75), et la Celanese (c.c. 47).

En outre, les conventions de certaines entreprises comportent des dispositions visant à diminuer l'ampleur des conséquences des changements technologiques pour les travailleurs âgés. Aux mines Noranda (c.c. 26), tous les travailleurs mutés et recyclés se voient confier, en principe, des tâches les plus rapprochées possible de celles de leur ancien poste, et ce, en dépit des règles d'affichage (art. 0.07). À La Presse (c.c. 23), l'employé transféré a un an pour postuler pour un autre emploi, existant ou à créer, qui semble mieux lui convenir, en autant que la place soit libre et qu'elle ne revienne à personne d'autre de par les lignes normales de promotion (art. 6.03).

10.3 La période d'essai

Certaines conventions (15 dans l'échantillon) définissent une période d'essai pour les travailleurs déplacés par les changements technologiques, laquelle, souvent, correspond justement à la période de recyclage. Dans la majorité des cas, cette période est d'une durée fixe, pouvant aller, selon les entreprises, de trois (3) jours (Produits American Biltrite/Association des employés du caoutchouc de Sherbrooke (C.S.D.), c.c. 50) à 60 jours (Office de la construction du Québec/Employés de bureau, c.c. 7). Par exemple, elle est de 45 jours chez Dominion Textile à Magog (c.c. 46), et de 25 jours aux Industries du Hockey (c.c. 54). Chez les Pêcheurs Unis du Québec (c.c. 63), elle varie selon le poste de travail (cinq (5) jours pour l'équipement mécanique et 20 jours pour le reste) (art. 18.04). À Radio-Québec (c.c. 14), il est question d'une « période de probation » d'un an (art. 9.05).

Dans quelques entreprises, la période d'essai varie selon l'ancienneté. Tel est le cas chez Alcan à Arvida (art. 13.17, c.c. 30) et chez General Electric (art. 16, c.c. 59). Dans la première de ces entreprises, la durée de cette période est de trois jours par année continue d'ancienneté, ou encore, le cas échéant, elle équivaut à la durée « d'un programme formel » de préparation à un nouvel emploi. Dans la seconde, elle peut être de cinq (5) à 20 jours ouvrables, selon un tableau d'équivalence crédits d'ancienneté/durée de la période d'essai (art. 16.05).

La période d'essai est parfois aussi déterminée pour chaque cas individuel, ou selon un ensemble très complexe de critères, comme chez Wabasso (articles 6.04 et 6.05, c.c. 13). La convention de Provigo (c.c. 39) mentionne « une période de recyclage raisonnable » (art. 2.05), et celle de la Laiterie Dallaire (c.c. 69), « une période d'essai ou d'apprentissage pratique suffisante » (art. 5.09). Chez Chemises Lapointe (c.c. 64), la durée de la période est fixée par ententes (articles 10.10 à 10.12).

Chapitre XI
Les mouvements de personnel

11.1 Mutations et rétrogradations

Des mécanismes de mouvements de personnel sont souvent prévus en cas de changements technologiques. Règle générale, il s'agit d'opérer les déplacements exigés par les changements et tenant compte, à la fois, de l'ancienneté et des qualifications, de sorte que les travailleurs les plus anciens soient les derniers à être rétrogradés ou les premiers promus, pourvu qu'ils aient les compétences requises ou les aptitudes permettant de les acquérir rapidement. Mais ce principe de base peut s'appliquer de différentes façons, étant, selon les conventions, accompagné de diverses modalités.

Entre autres choses, le déplacement, pour un travailleur, peut être volontaire ou obligatoire, mais peu de conventions de l'échantillon comportent des précisions à ce sujet. Chez Daoust-Lalonde (Syndicat des travailleurs de la chaussure de Montréal (C.S.D.), c.c. 48), un employé déplacé doit accepter, sous peine de congédiement, le poste qu'on lui offre (art. 27.05). L'obligation d'accepter une mutation est manifeste notamment quand c'est le comité mixte sur les changements technologiques qui en décide. Il en va ainsi des ouvriers, employés de bureau et techniciens de l'Université du Québec à Trois-Rivières (c.c. 10), qui, lorsqu'ils refusent une mutation, ont le choix entre la démission, avec une indemnité de séparation, ou la liste de rappel (articles 15.07 et 15.08), et aussi à Radio-Québec (c.c. 14), où ceux qui refusent un reclassement sont automatiquement mis à pied (article 9.04). Seule, dans notre échantillon, la convention de l'Office de la construction du Québec (c.c. 7) spécifie que nul transfert ne peut être forcé (art. 12.05).

Si un employé rate son recyclage, on peut tout faire pour le muter ailleurs avant de le licencier (The Gazette, art. 6g, c.c. 21). Mais, surtout dans les administrations municipales (C.U.M., c.c. 3; Ville de Laval, c.c. 1; pompiers de Québec, c.c. 5), non seulement il y a une garantie de non licenciement suite à des changements technologiques ou administratifs, mais la rétrogradation est aussi prohibée. Dans d'autres cas (Sidbec-Dosco, c.c. 12; Gaz Métropolitain, c.c. 16), la convention garantit aux employés déplacés pour cause de changements technologiques le maintien de l'ancienneté et des droits acquis. La convention de Produits American Biltrite (Association des employés du caoutchouc de Sherbrooke (C.S.D.), c.c. 50), stipule qu'il ne peut y avoir de transfert d'ancienneté d'un département à un autre, sauf « dans tous les cas de changements technologiques, fermeture de département, automation, abolition ou fusion de postes » (articles 14.06d, 14.07 et 22.5). Seule, dans l'échantillon, la convention de Wabasso (c.c. 13) prévoit une suspension temporaire du cumul de l'ancienneté:

> « Advenant une permutation à un autre département, l'employé ne pourra transporter, avec lui, son ancienneté avant qu'une période de douze (12) mois ne se soit écoulée. Il est cependant convenu que son ancienneté continuera à s'accumuler pour les autres bénéfices » (art. 7.03g. Wabasso/Ouvriers unis du textile d'Amérique, local 322 (F.T.Q.)).

Enfin, il peut arriver que les déplacements fassent l'objet d'ententes. Il en va ainsi dans les commissions scolaires pour catholiques (c.c. 8), où tout projet de « réorganisation administrative » doit être soumis au syndicat, suite à quoi une entente écrite survient à propos des « mouvements de personnel » qui en résultent (art. 7-1.05).

11.2 Le « bumping »

Il y a « bumping » lorsqu'un travailleur déplacé prend la place d'un autre déjà en poste, et une trentaine de conventions de l'échantillon comportent des dispositions à cet effet. Bien entendu, le « bumping » prend souvent la forme d'une réaction en chaîne de sorte que chaque travailleur déplacé prend la place d'un autre, le dernier, au bout de la chaîne, étant éventuellement rétrogradé ou mis à pied. Mais il y a diverses formes de « bumping ».

Celui-ci peut se faire d'abord en fonction de la seule ancienneté, c'est-à-dire qu'un travailleur déplacé suite à des changements technologiques ou administratifs prend la place d'un autre, à un poste le plus possible équivalent, en statut et/ou en contenu des tâches, à celui qu'il occupait, pour la seule raison qu'il a plus d'an-

cienneté que lui. Il en va ainsi à Imperial Tobacco (art. 9b.iv, c.c. 66), à la Laurentienne (art. 15.20, c.c. 42), et à l'Office de la construction du Québec (art. 12.02, c.c. 7).

Mais il est plus fréquent que le critère qualification s'ajoute à celui de l'ancienneté ; le travailleur le plus ancien déplace alors l'autre à condition qu'il possède les compétences requises, faute de quoi il est rétrogradé à un poste qu'il peut occuper ou mis à pied (huit (8) conventions de l'échantillon).

En outre, il arrive (Produits American Biltrite, c.c. 50) que le droit de déplacer quelqu'un d'autre soit suspendu pendant une période déterminée (neuf mois en l'occurrence) pour un travailleur qui vient de l'exercer (art. 14.13). À l'inverse, le travailleur déplacé peut aussi disposer d'un certain temps (un an à La Presse, c.c. 23) pour postuler un autre emploi à l'intérieur de l'entreprise (art. 6.03).

La priorité peut aussi être accordée, selon diverses modalités, à certains travailleurs, soit pour les maintenir à leur niveau d'emploi, soit même pour qu'ils réintègrent leur ancien poste. Le premier cas est celui de la compagnie Price (art. 27.01, c.c. 68), et le second, celui des fonctionnaires de la Ville de Laval (SCFP, local 1113, art. 14.02, c.c. 1). Chez Alcan à Arvida (c.c. 30), le droit de « bumping » ne peut s'exercer que si le recyclage s'avère infructueux (art. 13.19).

Enfin, pour le personnel d'hôpitaux membres de la C.S.D. (art. 18.06, c.c. 55), ainsi que pour les ingénieurs de la C.U.M. (art. 9.03 et 9.04, c.c. 3), il y a tout un système de « bumping » intra et inter départemental. À la C.U.M., ce système tient compte, en plus de l'ancienneté et des niveaux de qualification, du service administratif et du champ de pratique professionnelle.

Chapitre XII
Le salaire

Il y a, grosso modo, trois grandes possibilités en ce qui a trait aux politiques de rémunération des travailleurs déplacés par les changements technologiques. Ces trois possibilités sont celles-ci: le niveau de salaire de l'ancien poste est maintenu, incluant les augmentations prévues; des mécanismes de transition, de différents types selon les conventions, sont définis; le passage de l'ancien au nouveau salaire se fait sans transition, lors même du déplacement ou peu de temps après.

Le maintien de l'ancien niveau de salaire prévaut dans toutes les conventions d'administrations municipales ou locales qui se trouvent dans notre échantillon, ainsi que dans celles de deux commissions de transport en commun (la C.T.C.U.Q., c.c. 62; et la C.T.R.S.M., c.c. 6), de l'Office de la construction du Québec (c.c. 7), de l'Hydro-Québec (c.c. 11), de Radio-Québec (c.c. 14) et des ouvriers, techniciens et employés de bureau de l'Université du Québec à Trois-Rivières (c.c. 10). Bref, cette disposition semble caractéristique des secteurs public, para-public et péri-public, ainsi que des soiétés d'État. Mais on la retrouve aussi dans certaines conventions d'entreprises privées de services publics, comme Gaz Métropolitain (c.c. 16) et Voyageur (c.c. 17), ainsi qu'à la Presse (c.c. 23), chez Provigo (distribution) (c.c. 39) et à Chemises Lapointe (c.c. 64).

Quant aux modes de transition de l'ancien au nouveau salaire, ils sont assez variés. Il peut d'abord s'agir de maintenir l'ancien salaire pendant X temps après la mutation. Dans notre échantillon, cette période varie de 40 jours (Imperial Tobacco (c.c. 66)) à 12 mois (Northern Telecom, c.c. 18), en passant par cinq (5) mois et neuf (9) mois (Consolidated Bathurst, c.c. 35; et Industries du Hockey, c.c. 54). Elle peut varier aussi en fonction de l'ancienneté, à raison de X mois par Y années d'ancienneté, ou de X semaines par Y mois d'ancienneté. De telles dispositions se trouvent dans les conventions de la compagnie Noranda (c.c. 26) (trois (3) unités d'accréditation dans l'échantillon) et de celle de Alcan à Arvida (c.c. 30).

Dans le secteur des pâtes et papiers, la disposition qui prédomine consiste à ce que le travailleur déplacé suite à des changements technologiques reçoive son ancien salaire durant X mois, puis un salaire mitoyen entre l'ancien et celui de son nouveau poste pendant Y autres mois, avant de toucher sa nouvelle rémunération. Le nombre de mois dont il est ici question est en général égal à six (6) (six mois d'ancien salaire et 6 mois de salaire mitoyen), sauf pour les employés de bureau de Domtar (C.S.N., c.c. 36) qui ne s'en voient accorder que trois (3) (c'est-à-dire 2 × 3).

Dans certaines entreprises (Caisse populaire de St-Jérôme, c.c. 43; et Esmond, division de Dominion Textile, c.c. 78), les travailleurs déplacés continuent de recevoir leur ancien salaire pendant que les parties négocient le nouveau. Dans certaines autres (Lac d'Amiante, c.c. 56; Consumers Glass, c.c. 49), ils gardent leur ancien salaire, qui est gelé jusqu'à ce que le nouveau, avec ses augmentations, le rattrape. Chez Wabasso (c.c. 13), les travailleurs déplacés reçoivent, pendant les 60 jours ouvrables suivant leur mutation, ou pendant une certaine période d'essai, un salaire hebdomadaire équivalant à la moyenne de leurs 13 dernières semaines à leur ancien poste (articles 6.04, 6.05 et 13.08).

Une dernière forme de transition salariale consiste, comme chez Québec Linge Industriel (c.c. 53) et Wabush Mines (c.c. 25), à verser aux travailleurs déplacés leur ancien salaire durant leur période de formation. Les travailleurs à la pièce de Dominion Textile à Magog (c.c. 46), quant à eux, se voient verser, pendant une « période d'essai » de 30 jours, un salaire équivalant aux gains des meilleures semaines de leurs six (6) derniers mois de travail à leur ancien poste (art. 8.06).

Enfin, cinq (5) conventions de l'échantillon prévoient que le taux de salaire du nouveau poste est en vigueur dès lors que s'opère le déplacement (McDonald, c.c. 51; Conseil national de l'imprimerie, c.c. 22; Rimouski Transport, c.c. 73; les Commissions scolaires catholiques, c.c. 8; Whissel, c.c. 33). Chez Rimouski Transport, le nouveau taux peut aussi entrer en vigueur 30 jours après (art. 13.04).

Chapitre XIII
Le licenciement

13.1 Le préavis de licenciement

Il importe de bien distinguer le préavis de licenciement ou de mise à pied du préavis de changements technologiques. Dans certaines conventions collectives de l'échantillon, les deux n'ont d'ailleurs souvent pas la même durée, ceci même lorsqu'il est spécifié que le licenciement a pour cause les changements technologiques. À la Laurentienne (c.c. 42), par exemple, le préavis de licenciement pour changements technologiques ou administratifs est de deux (2) mois, alors que le préavis de changement sans licenciement est d'un mois (articles 33.02 et 33.03). De plus, il arrive que la durée du préavis de licenciement pour cause de changements technologiques soit différente (plus longue en général) que lorsqu'il s'agit d'un licenciement pour d'autres raisons. Le plus souvent ce préavis n'est adressé qu'aux employés permanents ou réguliers.

La durée de ce préavis varie, selon les conventions, de quelques jours à un an; mais le plus souvent, elle est de trois (3) mois. Elle n'est de moins d'un mois (une semaine en fait) que dans deux conventions de l'échantillon, soit celles des Industries du Hockey (c.c. 54) et de la Celanese (c.c. 47). À La Presse (c.c. 23) et à Blue Bonnets (c.c. 71), elle est d'un mois, et dans cette dernière entreprise, un mois de salaire peut être versé à la place du préavis (art. 27). Dans toutes les entreprises de pâtes et papiers de l'échantillon, il y a un préavis de 60 jours ouvrables, ainsi que chez Telebec (Teamsters, local 1999, c.c. 15). Mais dans certaines de ces compagnies, il n'est adressé aux travailleurs concernés que sous condition, outre celle du statut de permanent ou d'employé régulier. Chez Telebec (art. 22.02), il n'est émis que si les mises à pied touchent 10 employés et plus.

Les préavis d'un an se retrouvent dans le péri-public, à Radio-Québec notamment (art. 9.06, c.c. 14). Quant au professeur de l'Université Laval (c.c. 9) qui refuse une offre raisonnable (jugée comme telle par le « comité de sécurité d'emploi »), il est congédié au bout d'un an (art. 18).

Enfin, la convention des ingénieurs de la C.U.M. (c.c. 3) mentionne « un avis d'abolition de poste » émis « dans un délai raisonnable » (art. 9.01). Et la convention de Falconbridge Copper (Syndicat des travailleurs des mines de Chapais (C.S.N.), c.c. 28), elle, spécifie que le préavis de mise à pied est celui défini à l'article 45 de la loi 49.

13.2 L'indemnité de licenciement

Dans plusieurs conventions de l'échantillon, il est prévu une indemnité de licenciement, mise à pied ou « séparation » concernant spécifiquement et explicitement les changements technologiques, c'est-à-dire distincte des dispositions prévues pour des licenciements ayant d'autres causes que les changements technologiques. On trouve divers modes de calcul de cette indemnité. En les regroupant selon leurs principales caractéristiques, on obtient les principaux types suivants:

— l'ancienneté multipliée par le salaire de X semaines;
— l'ancienneté multipliée par le taux horaire de salaire;
— l'ancienneté multipliée par un certain montant;
— l'ancienneté multipliée par un certain montant et par l'âge du travailleur;
— un certain pourcentage des revenus de la dernière période continue d'emploi;
— un montant forfaitaire équivalant au salaire d'un nombre X, fixe et uniforme, de semaines.

Le premier type de mode de calcul prévaut dans des entreprises et organismes de secteurs divers (Consumers Glass, c.c. 49; La Presse, c.c. 23; Dominion Textile, c.c. 46; Voyageur, c.c. 17; Université du Québec à Trois-Rivières, c.c. 10). À La Presse, l'indemnité est de trois semaines de salaire pour chaque année d'emploi régulier et continu, avec un minimun de 26 semaines et un maximum de 52 (art. 6.05). Chez Voyageur, elle est de 1,5 semaine de salaire par année de service, sans minimum ni maximum (art. 23.03), et à l'Université du Québec à Trois-Rivières, d'un mois de salaire, jusqu'à six (6) mois, par année de service (art. 15.09).

Le deuxième type, dans l'échantillon, se retrouve dans la convention de la Consolitaded Bathurst (c.c. 80). Voici le texte de la disposition concernée:

« L'indemnité de licenciement pour un employé mis à pied sera calculée aux taux horaire à temps simple pour sa classification régulière au 1er janvier précédant la mise à pied multiplié par trente-cinq (35) heures pour les employés du tableau « B »; par quarante (40) heures pour les employés de jour; par quarante-deux (42) heures pour les travailleurs de quart multiplié par ses années de service continu. Un employé aura droit à la moitié de son indemnité de licenciement après six (6) semaines de mise en disponibilité et à l'autre moitié après trois (3) mois de mise en disponibilité » (art. 24.02. Consolidated Bathurst/Syndicat canadien des travailleurs du papier).

Le troisième type est utilisé chez Telebec (c.c. 15), Mines Noranda (c.c. 26), et aux Industries de Métaux Noranda (c.c. 76). À Mines Noranda, l'indemnité est de 5 $ par mois de service jusqu'au dernier embauchage (art. 0.08), et aux Industries Métaux Noranda, de 7,50 $ par mois de service (art. 2.05e).

Quant au quatrième type, qui n'est qu'une version raffinée du troisième, on l'utilise à Radio-Québec (art. 9.07, c.c. 14) et à la division CCR de Mines Noranda (art. 2.05e, c.c. 77). Dans cette dernière entreprise, l'indemnité peut être, au choix du travailleur, de 2,50 $ par année de service multiplié par l'âge du bénéficiaire, ou de 10 $ par mois de service.

Le cinquième type est en vigueur à la C.I.P. (c.c. 38) (art. 6.02 de la convention des employés de bureau et art. 12 de la convention des travailleurs d'usine), ainsi qu'à la Consolidated Bathurst (c.c. 79) (travailleurs d'usine, art. 19). Dans cette dernière entreprise, la période considérée de service continu ne peut s'étendre avant le 1er janvier 1945. Dans les trois cas, la proportion des gains qui constitue l'indemnité est de 2 %.

Enfin, tout employé de l'Office de la construction (c.c. 7) qui est mis en disponibilité reçoit 4 mois de salaire (art. 21.02).

13.3 Le rappel

Dans 17 conventions de l'échantillon, le droit de rappel fait intégralement partie des mécanismes de mise à pied, notamment lorsqu'il s'agit de mises à pied occasionnées par des changements technologiques. Dans la totalité des cas, le rappel se fait selon l'ancienneté (les plus anciens rappelés les premiers), et aussi selon les qualifications dans la quasi-totalité des unités d'accréditation concernées (c'est-à-dire les 17, moins les Industries du Hockey (c.c. 54) où, par ailleurs, la durée limite de droit de rappel est de neuf (9) mois suivant la mise à pied (art. 16.06)).

Bien entendu, le rappel s'articule avec l'indemnité de licenciement ainsi qu'avec le mode de cumul de l'ancienneté, comme l'illustre la citation que voici:

« Les droits de rappel d'un employé ne sont d'aucune manière affectés par le paiement de l'indemnité de licenciement. Toutefois, si le rappel survient avant l'échéance du paiement de l'indemnité de licenciement, ce paiement est annulé. D'autre part, si un employé est l'objet d'une offre de rappel selon les dispositions de rappel qui s'appliquent à son cas, et qu'il refuse, tous ses droits de rappel et d'indemnité de licenciement sont automatiquement annulés ».

« Si un employé est rappelé après avoir reçu l'indemnité de licenciement qui lui revient il recommence, à compter de la date de son retour, à accumuler une nouvelle période de temps qui lui est créditée en cas de toute future mise à pied » (articles 6.03 et 6.04. C.I.P./Syndicat International des travailleurs du papier (F.T.Q.), c.c. 38).

Le licenciement, le déplacement et le rappel s'articulent aussi entre eux, d'une certaine façon, du fait même que les trois s'effectuent selon l'ancienneté et la qualification. D'ailleurs, il se trouve des conventions où ces trois items sont présents dans le même article (art. 18 de la convention de Northern Telecom, c.c. 18; et art. 12.02 de celle de l'Office de la construction du Québec, c.c. 7).

Parfois, le travailleur mis à pied a le choix entre l'indemnité de séparation et la liste de rappel, soit parce que le texte de la convention collective le place explicitement devant ce choix (Consolidated Bathurst (art. 27.03, c.c. 80) et les employés de l'Université du Québec à Trois-Rivières (articles 15.07 et 15.08, c.c. 10), soit parce que le versement de l'indemnité de séparation supprime le droit de rappel (Consumers Glass, art. 30.01, c.c. 49). Il peut aussi arriver que si l'indemnité de séparation ne supprime pas le droit de rappel, ce dernier, lui, annule cette indemnité (Papeterie Reed, c.c. 37; La Presse, c.c. 23). À Radio-Québec (c.c. 14), un rappel pour un emploi temporaire suspend les versements de l'indemnité, et ses versements reprennent à la fin de la période d'emploi (art. 9.08).

Enfin, peuvent être rappelés en priorité les salariés mis à pied durant leur période de probation, et non les salariés occasionnels (conven-

tion des professeurs de l'Université Laval (art. 18, c.c. 9).

13.4 Le congé pour recherche d'emploi

Dans les conventions de l'échantillon, on trouve, parmi celles du secteur des pâtes et papiers, une disposition spécifiant que le travailleur qui sera mis à pied pour cause de changements technologiques peut prendre un congé sans solde, de 1 ou 2 mois ou « pour toute autre période raisonnable », afin de se mettre à la recherche d'un emploi (Papeterie Reed, c.c. 37; Consolidated Bathurst, c.c. 80; et C.I.P. c.c. 38). À la Consolidated Bathurst, le travailleur qui prend ce congé est aussi inscrit sur la liste des « suppléants » (art. 27.03e).

Chapitre XIV
La retraite anticipée et l'attrition

Dans les conventions de RJR MacDonald (art. 20b, c.c. 51), et de The Gazette (art. 30g, c.c. 21), il y a une disposition à l'effet que la compagnie compte sur le phénomène de l'attrition pour réduire le personnel au niveau exigé par les changements technologiques. Si l'attrition ne suffit pas, alors les parties s'engagent à amorcer des discussions afin d'en arriver à une entente. À The Gazette, la période où on ne peut avoir recours qu'à l'attrition est d'un an, après quoi des ententes spéciales doivent être signées pour éviter des mises à pied.

Pour ce qui est de la retraite anticipée, Wabasso (c.c. 13) y a recours, en vertu du programme de la Commission du Textile et du Vêtement conçu à cet effet, comme solution de rechange au programme de recyclage du gouvernement fédéral (art. 21.02). À Imperial Tobacco (c.c. 66), comme nous le savons, la retraite anticipée fait partie des solutions envisagées par le comité mixte dans ces études de cas (lettre d'intention).

Chapitre XV
Autres mesures

En plus des dispositions que nous avons étudiées tout au long de ce rapport, de rares conventions de l'échantillon en contiennent d'autres, portant notamment sur les allocations de déménagement, le partage des gains supplémentaires engendrés par les changements technologiques, et le placement professionnel des travailleurs mis à pied à cause de ces changements.

À Sidbec-Dosco (c.c. 12) (usine de Contrecoeur et usine de Montréal), advenant un transfert des opérations d'un lieu géographique à un autre, l'employeur s'engage à défrayer le coût du déménagement des meubles et effets personnels des employés transférés.

Chez Johnson and Johnson (c.c. 19), la clause relative aux changements technologiques porte essentiellement sur l'implication des employés auxdits changements et sur le partage des gains qui en résultent. Dans l'article 22.01 de la convention, on peut lire ceci:

> « Des employés pourront être spécifiquement choisis pour leur compétence et/ou leur expérience, soit pour participer à la phase préliminaire du départ d'une nouvelle machine, d'un nouveau procédé de fabrication ou d'une nouvelle technologie n'existant pas auparavant dans l'usine, soit pour collaborer avec le personnel de supervision de Génie ou de Recherche et Développement, à l'amélioration ou la modification de façon importante d'une opération, d'une machine ou d'un produit. À compétence et/ou expérience égale, l'ancienneté prévaudra » (art. 22.01. Johnson and Johnson Inc./Syndicat des travailleurs de l'énergie et de la chimie, local 115 (F.T.Q.)).

Les employés qui participent à la mise en place d'une nouvelle technologie ou d'un nouveau processus de travail reçoivent une « prime de développement » de 15¢ l'heure, sauf s'ils sont éligibles au programme d'intéressement (art. 22.02 et 72.03). De plus, il n'est pas question de déplacer qui que ce soit (art. 22.012), et la mise en application de la clause doit être précédée d'un avis écrit de la compagnie au syndicat (art. 22.05). Il est à noter que, dans cette convention, le titre de la clause (art. 22) est « compensation supplémentaire pour une contribution au départ d'une nouvelle machine ou au travail de développement ».

Enfin, il existe des « comités de reclassement » chez Hubbard (division de Dominion Textile, c.c. 45) ainsi qu'aux Aliments Terra (division de Ogilvie, c.c. 52). Dans la première entreprise, ce comité a pour fonction d'aider les travailleurs touchés par les changements technologiques à se recycler ou à trouver un autre emploi (art. 13). Dans la seconde, il est créé à la demande des parties, il peut s'adjoindre des experts gouvernementaux, et il a pour fonction d'étudier les possibilités de reclassement interne et de placement externe des travailleurs concernés, et de les conseiller à ces sujets (articles 13.01 à 13.04).

Chapitre XVI
Le fonds de changements technologiques

Ce fonds existe dans les trois divisions de la compagnie Noranda qui sont représentées dans l'échantillon (Mines Noranda, c.c. 26; Industries des Métaux Noranda, c.c. 76; et Mines Noranda-division CCR, c.c. 77). Il est renfloué à même le salaire des travailleurs (2¢ par heure de paie environ), et il sert, entre autres choses, à combler la différence actuarielle en cas de retraite anticipée, prise à partir de 62 ans, due aux changements technologiques (Mines Noranda, division CCR, art. 2.05f), ceci en plus de payer les indemnités de séparation. En cas d'insuffisance du fonds, l'argent qui reste doit être réparti au prorata du nombre des travailleurs licenciés.

Chapitre XVII
L'aspect juridique de la question

Il n'y a, au Québec, que deux lois concernées par les changements technologiques et/ou administratifs en milieu de travail, soit la Loi sur les normes du travail, et la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre.

Selon la Loi sur les normes du travail, tout salarié qui justifie au moins trois (3) mois de service continu chez un employeur a droit à un préavis écrit de licenciement, que celui-ci soit individuel ou collectif. Voici les textes des articles 82 et 83 de cette loi, articles qui portent sur le préavis obligatoire de licenciement:

> « Malgré l'article 1668 du Code civil et sauf dans le cas d'un contrat à durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, un salarié qui justifie chez le même employeur d'au moins trois mois de service continu a droit à un préavis écrit avant son licenciement ou sa mise à pied pour au moins 6 mois.
>
> Ce préavis est d'une semaine si le salarié justifie de moins d'un an de service continu, de deux semaines s'il justifie d'un an à cinq ans de service continu, de quatre semaines s'il justifie de cinq à dix ans de service continu et de huit semaines s'il justifie de dix ans de service continu ou plus.
>
> Le présent article ne s'applique pas dans le cas des cadres. 1980, c. 5, a. 7. ».
>
> « Sauf dans les cas de faute grave du salarié ou de cas fortuits, l'employeur qui omet de donner ce préavis doit verser au salarié au moment de son départ une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis ».

À l'article 45 de la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre, il est spécifiquement question de licenciement collectif. Le paragraphe d de cet article spécifie à quels employeurs il s'applique:

> « Le présent article s'applique à un employeur qui licencie tous ses salariés ou une partie des salariés de l'un ou de plusieurs de ses établissements dans une région donnée. Il ne s'applique pas à l'employeur qui licencie des salariés pour une durée indéterminée, mais effectivement inférieure à 6 mois, ni aux établissements affectés par une grève ou un lock-out au sens du Code du travail. 1969, c. 51, a.45; 1980, c. 5, a.13 ».

Quant au licenciement collectif, cette loi le définit comme suit:

> « « Licenciement collectif »: un licenciement qui touche au moins 10 salariés au cours d'une période de 2 mois consécutifs ».

En regard des licenciements collectifs, l'article 45 spécifie d'abord ceci:

> « Sauf dans le cas d'entreprises à caractère saisonnier ou intermittent, tout employeur qui, pour des raisons d'ordre technologique ou économique, prévoit devoir faire un licenciement collectif, doit en donner un avis au ministre dans les délais minimaux suivants.
>
> — deux mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à dix et inférieur à 100;
>
> — trois mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 100 et inférieur à 300;
>
> — quatre mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 300.
>
> Dans un cas de force majeure ou lorsqu'un événement imprévu empêche l'employeur de respecter les délais ci-dessus, il doit aviser le ministre aussitôt qu'il est en mesure de le faire ».

Puis des dispositions y sont prévues pour ce qui est des comités de reclassement des salariés et des fonds de reclassement et d'indemnisation. Ces dispositions se trouvent, respectivement, aux paragraphes b et c de cet article, dont voici le texte:

> « Tout employeur doit, à la demande du ministre et en consultation avec lui, participer sans délai à la constitution d'un comité de reclassement des salariés. Ce comité doit être formé d'un nombre égal de représentants de l'association accréditée ou, à défaut de telle association, de salariés. L'employeur y contribue financièrement dans la mesure dont les parties conviennent ».

« L'employeur et l'association accréditée ou, à défaut de telle association, les salariés, peuvent, avec l'assentiment du ministre et aux conditions qu'il détermine, constituer un fonds collectif aux fins de reclassement et d'indemnisation des salariés.

Le cas échéant, plusieurs employeurs et plusieurs associations accréditées peuvent constituer en commun un tel fonds collectif ».

Conclusion

D'après l'analyse des conventions collectives de l'échantillon, de nombreuses dispositions concernent les changements technologiques, et presque chacune de ces dispositions peut prendre diverses formes, si bien qu'il est pratiquement impossible de tracer, en quelques lignes, un portrait global de la clause. Mais certains points saillants ressortent, et nous allons maintenant les énumérer.

— Vu l'importance de la clause de changements technologiques en termes de contenu, du nombre de dispositions qu'elle contient, celle-ci constitue souvent à elle seule (50 % des cas) un item dans les conventions. De plus, les liens entre cet item et certains autres (ancienneté, sécurité d'emploi, formation, etc), sont souvent nombreux et complexes.

— Il est fréquent, dans les très grandes entreprises et dans le secteur public, que seuls les employés permanents ayant terminé une certaine période de probation puissent bénéficier des dispositions relatives aux changements technologiques. Cette période est alors, le plus souvent, d'un an.

— Les conventions de notre échantillon garantissent, en général, une certaine sécurité d'emploi en cas de changements technologiques, et cette sécurité est souvent meilleure qu'en d'autres cas (par exemple la baisse du volume des affaires). Dans les administrations et les services municipaux et locaux, la sécurité d'emploi est totale.

— Le préavis de changements technologiques, adressé au syndicat, est le plus souvent de deux ou trois mois. Il est censé contenir des informations précises sur la nature des changements projetés et sur le nombre des employés affectés.

— La quasi-totalité des comités mixtes sur les changements technologiques sont consultatifs, bien que souvent dotés de fonctions d'évaluation. Seulement quatre d'entre eux, dans l'échantillon, sont décisionnels. Ils se composent, le plus souvent, de quatre à six personnes, soit deux ou trois représentants de chacune des parties. Ils peuvent parfois s'adjoindre un expert venant de l'extérieur, du gouvernement notamment.

— Il arrive qu'une réouverture de la convention soit prévue en cas de changements technologiques, notamment pour renégocier les salaires et pour réaménager la classification des fonctions.

— L'accès à la formation et au recyclage, en cas de modification des tâches par suite de changements technologiques, s'opère généralement selon l'ancienneté et la qualification, c'est-à-dire que les travailleurs les plus anciens en bénéficient les premiers s'ils ont les compétences requises ou s'ils peuvent les acquérir dans un laps de temps raisonnable.

— Les mutations, les promotions, les rétrogradations, les mises à pied et les rappels se font aussi, en général, selon l'ancienneté et la qualification. La pratique du « bumping » semble très largement répandue. Dans le secteur public, les sociétés d'État et les entreprises de services publics, toutefois, nulle rétrogradation ne doit survenir par suite de changements technologiques.

— Lorsque des baisses de salaire sont envisagées à cause de déplacements dus à des changements technologiques, celles-ci, le plus souvent, doivent s'effectuer graduellement, suivant des mesures de transition de l'ancien au nouveau salaire qui s'étalent sur des périodes pouvant aller de quelques mois à plus d'un an. Mais ici encore, dans le secteur public, les sociétés d'État et les entreprises de services publics, il ne peut y avoir de baisse de salaire.

— Il existe des préavis de licenciement, distincts des préavis de changements technologiques, et qui sont, eux, envoyés directement aux travailleurs concernés. Ces préavis sont parfois plus longs que ceux qui sont envoyés aux syndicats concernant les changements technologiques. Des indemnités de séparation sont prévues, et leur versement cesse ou est diminué en cas de rappel. Nous avons mentionné plus haut que la sécurité d'emploi est totale dans les administrations municipales. Elle est aussi très grande dans le secteur public en général, les sociétés d'État et les entreprises de services publics.

— Dans les conventions de ces dernières catégories d'établissements, de même que dans celles de certains grands journaux, il est parfois prévu que les diminutions de personnel nécessitées par les changements techno-

logiques ne doivent se faire que par l'attrition et la retraite anticipée.

Si les conventions collectives contiennent beaucoup de choses en rapport avec les changements technologiques, on ne peut en dire autant de la législation. En gros, la loi ne fait qu'assurer un préavis de licenciement dont la longueur minimum varie selon l'ancienneté du travailleur concerné, ainsi que la formation de comités de reclassement et de fonds de reclassement et d'indemnisation en cas de licenciements collectifs.

Annexe 1
Tableaux statistiques

Tableau 1
Répartition des clauses ayant trait aux changements technologiques dans les conventions collecives enregistrées au fichier du ministère
84-05-24

	Répartition des conventions collectives		Répartition des employé(e)s	
	%	Nombre	%	Nombre
Nombre total		6 330		798 821
Disposition relative aux changements technologiques				
— aucune disposition	50,0	3 164	48,9	390 665
— disposition	50,0	3 166	51,1	408 156
Caractéristiques des dispositions relatives aux changements technologiques				
1. Réouverture de la convention en cas de changements technologiques				
— aucune précision quant à la réouverture	99,6	3 154	98,2	400 974
— précision	0,4	12	1,8	7 182
2. Arbitrage obligatoire d'un différend portant sur les changements technologiques				
— aucune précision quant à l'arbitrage obligatoire	98,8	3 128	97,7	398 613
— disposition	1,2	38	2,3	9 543
3. Sécurité d'emploi lors d'un changement technologique				
— aucune précision quant à la sécurité d'emploi	75,1	2 379	71,6	292 039
— disposition	24,9	787	28,4	116 117
4. Préavis de changements technologiques donné au syndicat				
— aucune précision concernant le préavis	52,6	1 666	43,5	177 632
— disposition	47,4	1 500	56,5	230 524
5. Durée du préavis de changements technologiques donné aux syndicats				
— durée définie en jours ouvrables	2,3	74	1,4	5 536
— durée définie en jours de calendrier:				
1 à 30 jours	6,9	218	5,0	20 578
31 jours et plus	8,6	272	7,5	30 725
— durée définie en semaines	1,1	35	1,1	4 329

Tableau 1 (suite)

	Répartition des conventions collectives		Répartition des employé(e)s	
	%	Nombre	%	Nombre
— durée définie en mois: 1 et 2 mois	4,1	131	3,1	12 497
3 mois	4,3	137	4,7	19 307
4 mois et plus	3,3	104	8,7	35 315
— aucune disposition	6,7	211	14,5	59 019
— aucune précision sur la durée	62,7	1 984	54,1	220 850
6. Existence et caractère d'un comité mixte sur les changements technologiques				
— aucune disposition quant au comité	60,0	1 899	44,5	181 778
— aucune précision quant au caractère du comité	9,6	303	18,1	73 924
— comité mixte décisionnel sur toute matière ayant trait aux changements technologiques	5,8	184	6,8	27 912
— comité mixte décisionnel sur certaines matières ayant trait aux changements technologiques	4,9	154	3,3	13 597
— comité mixte consultatif sur toute matière ayant trait aux changements technologiques	17,2	546	25,9	105 645
— autre disposition	2,5	80	1,3	5 300
7. Financement des programmes de formation et de recyclage				
— aucune précision quant à l'existence des programmes	61,8	1 958	62,9	256 750
— aucune précision quant au financement	15,3	485	14,3	58 425
— programme(s) entièrement défrayé(s) par l'employeur	21,6	683	21,9	89 352
— programme(s) défrayé(s) par l'employeur et le syndicat, les programmes gouvernementaux ou les employée(s) affecté(e)s par les changements technologiques	0,7	22	0,4	1 812
— autre disposition	0,6	18	0,4	1 817
8. Allocation de relocalisation lors de mutations à cause de changements technologiques				
— aucune précision quant à l'allocation	97,4	3 083	96,3	393 142
— disposition	2,6	83	3,7	15 014
9. Maintien du taux de salaire en cas de reclassement résultant de changements technologiques				
— aucune précision quant au maintien du taux de salaire	66,4	2 103	58,4	238 412
— maintien du taux de l'ancien poste, sans limite de temps	23,2	734	26,0	106 138
— maintien du taux de l'ancien poste, durée variable selon l'ancienneté du salarié	0,9	28	2,9	11 754
— maintien du taux de l'ancien poste, avec limite de temps	7,9	251	10,5	43 027
— autre disposition	1,6	50	2,2	8 825

Les conventions collectives dont la date d'expiration est antérieure au 82.01.01 ont été exclues.

Tableau 2

Répartition des clauses citées en fonction de la taille des unités d'accréditation, de l'affiliation à une centrale syndicale et du secteur d'activité économique

	Nombre	%
Taille		
– de 50	3	3,7
50 à 199	22	27,5
200 à 499	31	38,7
500 à 999	13	16,2
1000 et +	11	13,7
Affiliation		
FAT — COI — CTC	6	7,5
FTQ	34	42,5
CSN	23	28,7
CSD	6	7,5
Indépendants internationaux	2	2,5
Indépendants nationaux	2	2,5
Indépendants provinciaux	3	3,7
Indépendants locaux	4	5,0
Secteur		
1- Agriculture	0	0,0
2- Sylviculture	3	3,7
3- Mines, carrières et puits de pétrole	6	7,5
4- Industries manufacturières	39	48,7
5- Bâtiments et travaux publics	0	0,0
6- Transports, communications et autres services publics	8	10,0
7- Commerce	5	6,2
8- Finances, assurances et affaires immobilières	2	2,5
9- Services socio-culturels, commerciaux et personnels	8	10,0
10- Administration publique (municipalités)	9	11,2
Total	**80**	**100,0**

Annexe 2
Index des clauses citées

Liste des clauses citées

		Page
C.C. 1	Ville de Laval/Syndicat canadien de la fonction publique, local 1113 (F.T.Q.)	76
C.C. 2	St-Jean-Sur-Richelieu/Métallurgistes unis, local 14880 (F.T.Q.)	78
C.C. 3	Communauté Urbaine de Montréal/Syndicat professionnel des ingénieurs de la Ville de Montréal et de la Communauté Urbaine de Montréal (C.S.N.)	79
C.C. 4	Ville de Montréal/Syndicat canadien de la fonction publique, local 301 (F.T.Q.)	82
C.C. 5	Ville de Québec/Association des pompiers professionnels de Québec (Indépendant provincial)	83
C.C. 6	C.T.R.S.M./Syndicat des employés d'entretien de la C.T.R.S.M. (C.S.N.)	85
C.C. 7	Office de la construction du Québec/Syndicat des employés professionnels et de bureau, local 57	86
C.C. 8	Comité patronal de négociation des commissions pour Catholiques/Fédération des employés des services publics Inc. (C.S.N.)	87
C.C. 9	Université Laval/Syndicat des professeurs de l'Université Laval (Indépendant local)	88
C.C. 10	Université du Québec à Trois-Rivières/Syndicat canadien de la fonction publique, local 1800 (F.T.Q.)	92
C.C. 11	Hydro-Québec/Syndicat canadien de la fonction publique, local 2000 (F.T.Q.)	96
C.C. 12	Sidbec Dosco Inc./Métallurgistes unis, local 8060 (F.T.Q.)	98
C.C. 13	Wabasso Inc./Ouvriers unis du textile d'Amérique	100
C.C. 14	Société de Radio-télévision du Québec/Syndicat général des employés de Radio-Québec (C.S.N.)	106
C.C. 15	Télébec Ltée/Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries (techniciens), local 1999 (F.T.Q.)	108
C.C. 16	Gaz Métropolitain Inc./Syndicat des employés du Gaz Métropolitain Inc. (C.S.N.)	112
C.C. 17	Voyageur Inc./Syndicat des employés du terminus Transport Voyageur (C.S.N.)	113

		Page
C.C. 18	Northern Telecom Canada Ltée/Syndicat des travailleurs en communication du Canada, local 100 (F.A.T. — C.O.I.)	115
C.C. 19	Johnson & Johnson Inc./Syndicat des travailleurs de l'énergie et de la chimie, local 115 (F.T.Q.)	118
C.C. 20	Compagnie Marconi Canada/Association des employés salariés de Marconi (Indépendant local)	121
C.C. 21	The Gazette division Southam Inc./Syndicat québécois de l'imprimerie et des communications, local 45 (F.T.Q.)	123
C.C. 22	Conseil patronal de l'imprimerie du Canada/Syndicat international des arts graphiques (F.T.Q.)	128
C.C. 23	La Presse Ltée/Le Syndicat des employés de bureau des journaux régionaux de Montréal	131
C.C. 24	Le Soleil Ltée/Union typographique du Québec, local 302 (F.T.Q.)	138
C.C. 25	Mines Wabush/Métallurgistes unis d'Amérique, local 6254 (F.T.Q.)	141
C.C. 26	Mines Noranda Ltée, division Matagami/Métallurgistes unis d'Amérique, local 6131 (F.T.Q.)	142
C.C. 27	Société Asbestos Ltée/Syndicat national des employés salariés de la société Asbestos Ltée Inc. (C.S.N.)	146
C.C. 28	Corporation Falconbridge Copper/Syndicat des travailleurs des mines de Chapais (C.S.N.)	147
C.C. 29	Centre de moteurs Lefebvre Inc./Syndicat des travailleurs des industries métallurgiques de Montréal (C.S.N.)	148
C.C. 30	Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée/Syndicat national des employés d'aluminium d'Arvida Inc. (Indépendant Provincial)	151
C.C. 31	Industries de métaux Noranda Ltée/Métallurgistes unis d'Amérique, local 6932 (F.T.Q.)	159
C.C. 32	Francon, division Canfarge Ltée/Syndicat national des employés de Francon (C.S.N.)	162
C.C. 33	Whissel Inc./Syndicat des employés de Whissel (C.S.N.)	164
C.C. 34	Miron Inc./Union des opérateurs de machinerie lourde (F.T.Q.)	166
C.C. 35	Consolidated Bathurst Inc./Syndicat canadien des travailleurs du papier	173
C.C. 36	Domtar Inc./Syndicat national des employés de bureau de Windsor, Fédération des Travailleurs du Papier et de la Forêt (C.S.N.)	176
C.C. 37	Papeterie Reed Ltée/Syndicat canadiens des travailleurs du papier (C.T.C.)	178

		Page
C.C. 38	Compagnie Internationale du Papier du Canada/Union international des employés professionnels et de bureau, local 57 (F.T.Q.)	181
C.C. 39	Provigo (distribution) Inc. division Montréal/Union des employés de commerce, local 501 (F.T.Q.)	184
C.C. 40	Supermarché Dominion Ltée/Retail Wholesale and Department Store Union, local 465 (F.A.T. — C.O.I.)	186
C.C. 41	Pharmacie Universelle Ltée/Union des employés du transport local et industries diverses, local 931 (Indépendant international)	188
C.C. 42	La Laurentienne Mutuelle d'Assurance/Association des employés de la Laurentienne (Indépendant local)	189
C.C. 43	Caisse Pop St-Jérôme/Syndicat des employés de la Caisse Pop de St-Jérôme (C.S.N.)	192
C.C. 44	Ivanhoe Inc. (division de Steinberg Inc.)/Union des employés de commerce, local 500 (F.T.Q.)	194
C.C. 45	Hubbard (division de Dominion Textile Inc.)/Syndicat des employés de Hubbard (C.S.N.)	196
C.C. 46	Dominion Textile Inc./Syndicat catholique des ouvriers de textile de Magog Inc. (C.S.D.)	210
C.C. 47	Celanese Canada Inc./Syndicat des employés salariés de Celanese (C.S.N.)	213
C.C. 48	Daoust Lalonde Inc./Syndicat des travailleurs en chaussure de Montréal Inc. (C.S.N.)	217
C.C. 49	Cie Consumers Glass Ltée/Ouvriers unis du verre et de la céramique de l'Amérique du Nord, local 266 (C.T.C.)	219
C.C. 50	Produits American Biltrite/Association des employés caoutchouc Sherbrooke Inc. (C.S.D.)	222
C.C. 51	R.J.R. MacDonald Inc./Syndicat international des travailleurs de la boulangerie, confiserie et du tabac, local 235T (C.T.C.)	224
C.C. 52	Aliments Terra Inc. division Les Minoteries Ogilvie Ltée/Syndicat québécois de l'imprimerie et des communications, local 144 (F.T.Q.)	226
C.C. 53	Québec Linge Industriel (division de la Cie Canadienne de Service de Linge Inc.)/Union des employés du transports local et industrie diverses, local 931 (F.T.Q.)	229
C.C. 54	Industries de Hockey Canadien Inc./Syndicat des salariés des Industries du Hockey Canadien (C.S.N.)	231
C.C. 55	Comité patronal des négociations du secteur des affaires sociales/C.S.D.	235
C.C. 56	Lac d'Amiante du Québec Ltée/Syndicat national des employés du Lac d'Amiante du Québec (C.S.N.)	237

C.C. 57	Schenley Canada Inc./Union Canadienne des travailleurs unis des brasseries, de la farine, des céréales et des liqueurs douces — production (F.T.Q.), local 303	240
C.C. 58	Société de conservation de l'Outaouais/Union des bûcherons et employés de scieries (F.T.Q.), local 2399	241
C.C. 59	Compagnie Générale Électrique du Canada Ltée/Syndicat international des travailleurs de l'électricité, de la radio et de la machinerie (C.T.C.)	243
C.C. 60	Ville de Ste-Foy/Syndicat national des employés de Ste-Foy (S.C.F.P.), local 2360	246
C.C. 61	Ville de Montréal-Nord/Syndicat canadien de la fonction publique (F.T.Q.), local 708	248
C.C. 62	C.T.C.U.Q./Syndicat des employés du transport public de Québec (C.S.N.)	249
C.C. 63	Pêcheurs Unis de Québec/Syndicat national des emplois des usines de pêcherie (C.S.N.)	250
C.C. 64	Chemises Lapointe Inc./Syndicat des travailleurs du vêtement (C.S.D.)	252
C.C. 65	Lacroix Québec Inc./Syndicat démocratique des salariés de Lacroix Québec Inc. (C.S.D.)	253
C.C. 66	Imperial Tobacco — division Masco Ltée/Syndicat International des travailleurs des boulangeries, des confiseries et du tabac (F.T.Q.), local 234T	254
C.C. 67	Marine Industrie Ltée/Syndicat des travailleurs des chantiers maritimes (C.S.N.)	259
C.C. 68	Cie Price Ltée/Union internationale des employés professionnels et de bureau (F.T.Q.), local 278	260
C.C. 69	Laiterie Dallaire Ltée/Union des employés de commerce (F.T.Q.), local 115	261
C.C. 70	Sparaerospatiale Ltée/Association des employés en communication, en électronique et en aérospatiale	262
C.C. 71	Hippodrome Blue Bonnets Inc./Teamsters, local 1999 (F.T.Q.)	263
C.C. 72	Drouin A.A. Enrg./Union des employés de commerce (F.T.Q.), local 508	265
C.C. 73	Rimouski Transport Ltée/Teamsters local 69 (indépendant International)	266
C.C. 74	Ville de Québec/Syndicat professionnel de la police de Québec	267
C.C. 75	QIT Fer et Tisane Inc./Syndicat du fer et titane — production (C.S.N.)	268
C.C. 76	Industries métaux Noranda Ltée/Métallurgistes unis d'Amérique (F.T.Q.), local 6932	269
C.C. 77	Mines Noranda Ltée division CCR/Métallurgistes unis d'Amérique (F.T.Q.), local 6887	273

C.C. 78	Esmond div. Dominion Textile Inc./Syndicat des employés de Esmond div. Dominion Textile Inc. (C.S.D.)	277
C.C. 79	Consolidated Bathurst Inc./Syndicat canadien des travailleurs du papier (F.T.Q.), local 1256	279
C.C. 80	Consolidated Bathurst Inc./Syndicat canadien des travailleurs du papier (F.T.Q.)	283

Classification des clauses citées par secteur d'activité économique

Sylviculture:
C.C. 37, C.C. 38, C.C. 58

Mines, carrières et puits de pétrole:
C.C. 25, C.C. 26, C.C. 27, C.C. 28, C.C. 56, C.C. 77

Industries manufacturières:
C.C. 12, C.C. 13, C.C. 18, C.C. 19, C.C. 20, C.C. 21, C.C. 22, C.C. 24, C.C. 29, C.C. 30, C.C. 31, C.C. 32, C.C. 33, C.C. 34, C.C. 35, C.C. 36, C.C. 45, C.C. 46, C.C. 47, C.C. 48, C.C. 49, C.C. 50, C.C. 51, C.C. 52, C.C. 54, C.C. 57, C.C. 59, C.C. 63, C.C. 64, C.C. 66, C.C. 67, C.C. 68, C.C. 69, C.C. 70, C.C. 75, C.C. 76, C.C. 78, C.C. 79, C.C. 80

Transports, communications et autres services publics:
C.C. 6, C.C. 11, C.C. 15, C.C. 16, C.C. 17, C.C. 23, C.C. 62, C.C. 73

Commerce:
C.C. 39, C.C. 40, C.C. 41, C.C. 44, C.C. 72

Finances, assurance et affaires immobilières:
C.C. 42, C.C. 43

Services socio-culturels, commerciaux et personnels:
C.C. 8, C.C. 9, C.C. 10, C.C. 14, C.C. 53, C.C. 55, C.C. 65, C.C. 71

Administration publique (municipalités):
C.C. 1, C.C. 2, C.C. 3, C.C. 4, C.C. 5, C.C. 7, C.C. 60, C.C. 61, C.C. 74

Annexe 3
Répertoire des clauses citées

C.C. 1

Employeur:	Ville de Laval
Syndicat:	Syndicat canadien de la fonction publique, Local 1113 (F.T.Q.)
Taille:	704
Secteur:	Administration locale
Date d'expiration:	84 01 27

« Article 14.01

À la date de la signature de la présente convention, aucun employé régulier ne peut être congédié, mis à pied, ni subir de baisse de salaire par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques, ou pour raison de surplus de personnel. Aucun employé ne subira de baisse de salaire par suite de l'attribution de travaux à contrat.

Article 14.02

Sous réserve des dispositions prévues au paragraphe précédent, lorsque la Ville abolit un ou des poste(s) de travail, la (les) relocalisation(s) d'employé(s) qui s'ensuit (s'ensuivent) s'effectue(nt) suivant la procédure ci-après décrite:

a) dresser la liste des postes abolis:
b) dresser la liste des postes vacants que la Ville désire combler:
c) établir les équivalences pour les postes abolis de façon à relocaliser les employés qui seront touchés en tenant compte des priorités suivantes:
   1. même fonction
   2. fonction de même classification
   3. fonction de classification immédiatement supérieure ou directement inférieure

   Dans ce dernier cas (classification inférieure) l'employé continue à recevoir les augmentations statutaires de son ancienne classification et selon les taux en vigueur au moment de sa relocalisation et ce, jusqu'à ce que le maximum de sa nouvelle classe atteigne son salaire.

   Nonobstant ce qui précède et sous réserve de l'article 37.03, l'employé reçoit l'augmentation prévue pour sa nouvelle classification sans toutefois dépasser le maximum de celle-ci.
d) Pour déterminer quel employé sera relocalisé, on offre le(s) poste(s) équivalent(s) à tous les titulaires de la fonction qui subit des abolitions de poste, dans le service par ancienneté. Si personne n'accepte, l'employé possédant le moins d'ancienneté est déplacé;
e) tout employé relocalisé suite à l'abolition de son poste aura la priorité lorsqu'un poste de son ancienne fonction deviendra vacant. »

C.C. 2

Employeur:	St-Jean-Sur-Richelieu
Syndicat:	Métallurgistes unis, local 14880 (F.T.Q.)
Taille:	94
Secteur:	Administration locale
Date d'expiration:	83 03 31

« Article 13.06

Dans l'éventualité d'une amélioration ou de changements techniques ou technologiques, la Ville devra, de concert avec le syndicat tout mettre en oeuvre dans la mesure du possible afin de permettre à l'employé affecté de s'adapter auxdites améliorations ou changements. »

« Article 14.02

S'il survient un surplus de personnel dans une fonction quelconque, à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques, dû à une décision de la Ville, aucun employé permanent, dont le nom apparaît à l'annexe « A » ne peut être remercié. »

C.C. 3

Employeur:	Communauté Urbaine de Montréal
Syndicat:	Syndicat professionnel des ingénieurs de la Ville de Montréal et de la Communauté Urbaine de Montréal (C.S.N.)
Taille:	231
Secteur:	Administration locale
Date d'expiration:	83 02 28

« Article 9.01

Le titulaire d'un poste qui remplit adéquatement les attributions et les responsabilités qui lui incombent ne peut être congédié. S'il est nécessaire pour l'Administration d'abolir un poste par suite d'amélioration techniques ou technologiques ou de modifications dans ses structures administratives, les ingénieurs sont nommés à une autre fonction sans perte de traitement. Toutefois, si des postes de niveau équivalent à celui occupé originalement par l'ingénieur sont vacants ou le deviennent, les ingénieurs affectés ont le privilège d'être nommés à ces postes, pourvu qu'ils remplissent les exigences normales de la fonction. Le Syndicat sera avisé par l'Employeur de toute abolition de poste dans un délai raisonnable.

Article 9.02

Dans tous les cas où l'Employeur confierait à un autre organisme l'exécution d'un travail qu'il exécutait lui-même, il n'y aura, par suite de cette décision, aucune mise à pied et aucun ingénieur affecté ne devra subir une réduction de traitement.

Article 9.03

Lorsque l'Employeur abolit un ou des postes d'une fonction, les ingénieurs concernés sont déplacés à l'intérieur du service, dans les limites de chacun des champs de pratique à la Communauté énumérés ci-après et ce sont les ingénieurs les moins anciens dans la division qui sont déplacés les premiers, à moins qu'un ou des ingénieur(s) plus ancien(s) préfère(nt) être déplacé(s):

— génie civil (Assainissement des eaux + B.T.M. = Construction)
— hydraulique et hydrologie
— structures
— mécanique des sols et des roches
— mécanique
— électricité
— électronique
— chimie
— informatique

a) Si l'ingénieur est déplacé dans une autre section à l'intérieur de la même division, l'ingénieur ayant le moins d'ancienneté dans la fonction à l'intérieur de la section concernée sera déplacé dans ladite division.

b) Si l'ingénieur est déplacé dans une autre division à l'intérieur du même service, l'ingénieur ayant le moins d'ancienneté dans la fonction à l'intérieur de la division concernée sera déplacé dans le service où il y a eu abolition de poste.

Article 9.04

Au cas où il n'existe aucun poste vacant dans le champ de pratique à la communauté dans son service, l'ingénieur visé à l'alinéa 9.03 est replacé dans un poste vacant de son champ de pratique à la Communauté dans un autre service.

Si plusieurs ingénieurs d'un même champ de pratique à la Communauté sont en disponibilité en même temps dans plus d'une division, c'est l'ingénieur qui a le moins d'ancienneté de l'ensemble de ces divisions qui est déplacé.

Article 9.05

Aucun ingénieur n'est remercié de ses services ou mis à pied, ni ne subit de baisse de traitement par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques ou de transformations ou modifications quelconques dans la structure ou dans le système administratif de la Communauté ainsi que dans les procédés de travail. »

C.C. 4

Employeur:	Ville de Montréal
Syndicat:	Syndicat canadien de la fonction publique, local 301 (F.T.Q.)
Taille:	5 000
Secteur:	Administration locale
Date d'expiration:	84 12 31

« Article 4.01

Aucun employé titulaire ne peut être remercié de ses services ou mis à pied, ni ne subir de baisse de traitement par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques, ou de transformations ou modifications quelconques dans la structure et dans le système administratif de la Ville ainsi que dans les procédés de travail.

Article 4.02

Dans le cas où, par législation ou autrement, il y a division, fusion ou changement des structures juridiques de la Ville, l'employé régi par les présentes conserve tous les droits, privilèges et avantages dont il jouit en vertu de la présente convention. De plus, les droits acquis par le Syndicat et l'employé sous l'empire des lois actuelles du travail ou découlant de la présente convention collective sont respectés en

cas de division, fusion ou changement de structures juridiques de la Ville. La Ville convient, le cas échéant, de négocier au préalable avec le Syndicat les modalités selon lesquelles le ou les nouveaux employeurs doivent s'engager à respecter les dispositions de la présente convention collective. »

C.C. 5

Employeur:	Ville de Québec
Syndicat:	Association des pompiers professionnels de Québec (Indépendant provincial)
Taille:	345
Secteur:	Administration locale
Date d'expiration:	83 12 31

« Article 18.01

Si quelque mesure de fusion ou d'annexion susceptible d'entraîner des modifications quelconques aux conditions de travail des salariés prévues à cette convention intervient au cours de la durée de celle-ci, toutes telles modifications seront au préalable négociées et agréées entre les parties et, à défaut d'entente, soumises à l'arbitrage. »

« Article 25.01

Aucun salarié n'est congédié, mis à pied, ou ne subit de baisse de son traitement par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques, technologiques ou de transformations ou de modifications quelconques dans la structure ou dans le système administratif du service de protection contre l'incendie ainsi que dans les procédés de travail.

Article 25.02

La Ville avise par écrit l'association cent vingt (120) jours à l'avance de tout changement technologique susceptible de modifier substantiellement les procédés de travail et d'entraîner le reclassement ou la mutation d'un salarié.

Le comité de coopération et rencontres se réunit alors dans les quinze (15) jours de cet avis pour identifier et évaluer les effets de ces changements sur les salariés impliqués et pour étudier les cas de mutation rendus nécessaires, et pour analyser toute formule pouvant leur venir en aide ainsi que toutes nouvelles conditions de travail en découlant.

Article 25.03

Les mutations sont faites en tenant compte des qualifications et de l'ancienneté des salariés et les frais occasionnés par la réadaptation professionnelle des salariés sont assumés par la Ville. »

C.C. 6

Employeur:	C.T.R.S.M.
Syndicat:	Syndicat des employés d'entretien de la C.T.R.S.M. (C.S.N.)
Taille:	106
Secteur:	Transport en commun
Date d'expiration:	82 12 31

« Article 11.01

Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans l'organisation interne des opérations de la Commission en relation directe avec l'unité de négociation ou dans les procédés de travail, la Commission doit de concert avec le Syndicat tout mettre en oeuvre afin de permettre à l'employé affecté, de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations.

Article 11.02

Par conséquent, aucun employé régulier embauché avant la signature de la présente convention n'est mis à pied et/ou licencié, ni ne subit de baisse de traitement par suite ou à l'occasion d'amélioration technique ou technologique ou de transformation ou de modification quelconque dans l'organisation interne des opérations de la commission en relation directe avec l'unité de négociation ainsi que dans les procédés de travail. »

C.C. 7

Employeur:	Office de la construction du Québec
Syndicat:	Syndicat des employés professionnels et de bureau Local 57
Taille:	650
Secteur:	Administration péri-publique
Date d'expiration:	82 12 31

« Article 21.01

Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de procéder à de l'automation, changements technologiques, réorganisation de ses structures ou élimination totale ou partielle d'un ou de plusieurs services administratifs mais ces événements ne doivent pas avoir pour effet de

réduire les salaires et les avantages sociaux des employés affectés par de tels changements.

Article 21.02

Aux fins de l'application du présent article, l'Employeur s'engage à donner au Syndicat et aux employés, un avis raisonnable (d'au moins six (6) mois) avant de procéder à de tels changements; à ce moment, un comité sera formé de deux (2) représentants de l'Employeur et deux (2) représentants du Syndicat afin d'étudier les effets de ces changements. À défaut de l'avis, l'employé mis en disponibilité recevra quatre (4) mois de salaire.

Article 21.03

S'il devient nécessaire de déplacer un ou des employés et si ces déplacements sont occasionnés par les effets des changements susmentionnés, ils devront être effectués en conformité avec les dispositions de l'article XII de la convention collective. »

C.C. 8

Employeur:	Comité patronal de négociation des commissions pour catholiques
Syndicat:	Fédération des employés des services publics Inc. (C.S.N.)
Taille:	9 765
Secteur:	Éducation (soutien)
Date d'expiration:	82 12 31

« Article 7-1.05

La Commission avant de procéder à une réorganisation administrative doit soumettre son projet au syndicat. Dans ce cadre, la Commission et le syndicat peuvent convenir par entente écrite de règles paticulières relatives aux mouvements de personnel concernant telle réorganisation. »

« Article 7-1.10

L'employé affecté d'une façon régulière à un poste reçoit le titre et le traitement attachés audit poste à compter de son affectation. »

C.C. 9

Employeur:	Université Laval
Syndicat:	Syndicat des professeurs de l'Université Laval (Indépendant local)
Taille:	1 153
Secteur:	Enseignement
Date d'expiration:	83 05 31

« Article 18.01

Le professeur permanent a la sécurité d'emploi. L'Université ne peut mettre fin à l'emploi d'un professeur permanent, sous réserve des dispositions du présent article.

Article 18.02

Si une unité pédagogique et administrative ou un secteur d'activité dans une unité pédagogique et administrative pour lequel un professeur permanent est qualifié disparaît à la suite d'une décision du Conseil de l'Université, le professeur et l'Université doivent essayer de trouver une solution permettant au professeur d'assumer de nouvelles fonctions, avec ou sans période de recyclage.

Article 18.03

Si l'Université constate qu'aucune solution n'est trouvée en vertu de la clause précédente, elle convoque le Syndicat au sein d'un comité de sécurité d'emploi.

Article 18.04

Un comité de sécurité d'emploi est constitué de six (6) membres: trois (3) désignés par l'Université et trois (3) par le Syndicat. Il demeure en fonction durant douze (12) mois.

Article 18.05

Le comité de sécurité d'emploi recommande à l'Université les mesures à prendre pour atténuer, dans toute la mesure du possible, les inconvénients résultant de la situation. À cette fin, il explore les possibilités d'emploi existant à l'Université et examine les conditions auxquelles le professeur en cause peut être:

a) réaffecté dans un autre poste au sein de l'unité de négociation, avec ou sans recyclage;
b) réorienté dans un poste extérieur à l'unité de négociation avec ou sans recyclage.

Article 18.06

Si une réaffectation est envisagée pour un professeur, son dossier est soumis au responsable de l'unité pédagogique et administrative en cause. Ce dernier applique alors l'article 13 en faisant les adaptations qui s'imposent.

Article 18.07

Si une réorientation est envisagée pour un professeur, son dossier est examiné selon les normes régissant l'accès au poste qu'il devra éventuellement remplir.

Article 18.08

Si le comité parvient à un accord sur une proposition de réaffectation ou réorientation, il en avise le vice-recteur aux affaires professorales et étudiantes, qui transmet l'offre au professeur en cause aux conditions recommandées par le comité.

Article 18.09

Si le professeur n'accepte pas l'offre dans les trente (30) jours et signifie qu'il entend demeurer à l'emploi de l'Université, le problème est soumis automatiquement à la procédure de grief, afin de déterminer si, compte tenu des circonstances, son refus est raisonnable.

S'il est décidé que son refus est raisonnable, il conserve son emploi à l'Université tant et aussi longtemps qu'une autre offre provenant du comité de sécurité d'emploi ne lui est pas faite, auquel cas la procédure recommence.

S'il est décidé que son refus n'est pas raisonnable, il doit accepter l'offre dans les quinze (15) jours de la signification de la décision ou bien son emploi à l'Université cesse un (1) an après la date de son refus.

Article 18.10

Au terme de ses douze (12) mois d'existence, le comité de sécurité d'emploi doit produire un rapport dans lequel il fait état des démarches entreprises pour tenter de résoudre le cas du professeur encore en suspens. Ce rapport est remis au vice-recteur aux affaires professorales et étudiantes.

Article 18.11

Si aucune offre n'a été présentée au professeur conformément à la clause 18.08, le vice-recteur aux affaires professorales et étudiantes peut faire une proposition de réaffectation ou réorientation au professeur en cause, après étude du rapport du comité de sécurité d'emploi. Le refus de cette offre par le professeur entraîne l'application des dispositions de la clause 18.09.

Article 18.12

Le professeur en probation a la sécurité d'emploi pendant la durée de son contrat.

Article 18.13

Lorsque le nombre de postes d'une unité pédagogique et administrative doit diminuer pour des raisons budgétaires, le professeur en probation dont le poste est supprimé doit être avisé par écrit au moins six (6) mois avant la date de l'expiration de son contrat. En même temps, l'Université doit en informer le Syndicat et convoquer un comité de sécurité d'emploi constitué de six (6) membres: trois (3) désignés par l'Université et trois (3) désignés par le Syndicat. Le comité demeure en fonction, conformément aux clauses 18.05, 18.06, 18.07 et 18.08 du présent article durant la période non écoulée du contrat et la période supplémentaire prévue.

Article 18.14

Si un poste pour lequel le professeur en probation mis à pied serait qualifié est ouvert dans la même unité pédagogique et administrative, en dedans d'une période de trois (3) ans de la date de la suppression de son poste, l'Université doit l'en aviser le plus tôt possible et il bénéficie alors d'une priorité d'engagement. »

C.C. 10

Employeur:	Université de Québec à Trois-Rivières
Syndicat:	Syndicat canadien de la fonction publique Local 1800 (F.T.Q.)
Taille:	337
Secteur:	Éducation (ouvrier, bureau, techniciens)
Date d'expiration:	83 02 04

« Article 15.02

Aucun salarié ayant douze (12) mois et plus d'ancienneté ne sera congédié, mis à pied, renvoyé ou licencié ni ne subira de baisse de salaire par suite ou à l'occasion:

— d'amélioration technique;
— d'amélioration technologique;
— de changements dans les structures administratives;
— de changements dans les procédés de travail;
— de changements de l'équipement;
— de sous-contrats.

Article 15.03

Sous réserve du droit de l'Employeur de congédier un salarié pour cause et des règlements relatifs à la retraite, aucun salarié régulier ayant l'équivalent de vingt-quatre (24) mois et plus de service actif à temps complet ne peut être mis à pied, renvoyé ou licencié ni subir de baisse de salaire.

Les dispositions du présent article n'ont pas pour effet d'empêcher l'Employeur de mettre à pied un salarié occupant un poste à caractère

saisonnier ou cyclique au moment prévu pour cette mise à pied. Cependant, ce salarié bénéficie de la sécurité d'emploi au moment prévu pour la reprise des activités.

Dans le cas d'un salarié à temps partiel, la computation se fait au prorata du temps travaillé par un salarié à temps complet de la même classification. »

« Article 15.05

L'Employeur informe le Syndicat au moins trois (3) mois à l'avance lorsqu'il effectue des changements prévus à la clause .02 susceptibles d'occasionner un surplus de personnel ou de modifier sensiblement les tâches et/ou les conditions de travail des salariés visés. Les parties peuvent, dans certains cas, convenir d'un avis d'une durée moindre.

Dans les autres cas prévus au paragraphe .03, l'Employeur informe le syndicat au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance, et dans la mesure du possible, au moins un (1) mois à l'avance.

Les parties peuvent convenir d'un avis d'une durée moindre.

Article 15.06

Les parties doivent alors se rencontrer sans délai afin de déterminer les mesures à prendre pour atténuer les inconvénients qui peuvent résulter des changements prévus à la clause .02.

Les parties discutent alors:

— de l'application de l'ancienneté;

— du replacement ou du recyclage des salariés visés par les changements prévus à la clause .02;

— dans le cas du groupe de bureau, de l'application du mécanisme prévu à l'annexe « E » de la convention.

Article 15.07

L'une ou l'autre des mesures suivantes, à savoir le recyclage ou le replacement, sera prise par les parties pour assurer la sécurité d'emploi prévue au présent article.

a) Recyclage

Tout salarié qui doit être déplacé selon les dispositions du présent article doit accepter de se soumettre au recyclage qui lui est proposé par les parties en autant qu'il ait les aptitudes requises. Le salarié qui doit être recyclé est libéré avec traitement ou avec un versement partiel de son salaire, selon les modalités déterminées par les parties. Dans le cas où le recyclage consiste dans des cours de formation, le salarié bénéficie d'une exonération complète des droits de scolarité qui y sont reliés.

b) Replacement

Tout salarié qui doit être déplacé selon les dispositions du présent article doit accepter d'être replacé à un poste vacant disponible qui lui est offert en autant qu'il satisfasse aux exigences normales du poste. L'Employeur convient de replacer les salariés visés par les clauses .02 et .03 sans affichage à un poste équivalent ou après entente entre les parties à un poste de classe inférieure.

Le salarié ainsi replacé est sujet à la période d'essai prévue à la clause 11.09. Si, au cours de cette période d'essai, le salarié ne désire pas conserver le poste auquel il a été replacé ou s'il est établi qu'il ne satisfait pas aux exigences normales du poste, le salarié est alors replacé de nouveau, selon les modalités ci-haut prévues.

Les dispositions de la clause 11.11 ne s'appliquent pas dans un tel cas.

Article 15.08

Si le salarié refuse d'être replacé à un poste de classe inférieure ou s'il refuse le recyclage qui lui est proposé, il peut soit démissionner et bénéficier de l'indemnité de séparation prévue à la clause .09, soit être mis à pied et inscrit sur la liste de rappel. Lors de l'échéance du délai prévu à la clause (16.01 g), il reçoit l'indemnité de séparation qu'il aurait reçue au moment du début de sa mise à pied. Toutefois, si pendant sa mise à pied, le salarié refuse un rappel au travail à un poste équivalent, il est réputé avoir démissionné à partir du début de sa mise à pied et il ne bénéficie pas de l'indemnité de séparation prévue à la clause .09.

Article 15.09

Aux fins de la clause .08, l'indemnité de séparation est équivalente à un (1) mois de salaire par année de service jusqu'à concurrence d'un maximum de six (6) mois. »

C.C. 11

Employeur:	Hydro-Québec
Syndicat:	Syndicat canadien de la fonction publique local 2000 (F.T.Q.)
Taille:	2 405
Secteur:	Services Publics
Date d'expiration:	82 12 29

« **Article 33.01**

C'est la ferme intention de la direction d'assumer toutes ses responsablités à l'égard des employés qui pourraient être affectés par les effets de l'automatisation.

Article 33.02

Aucun employé permanent depuis plus de douze (12) mois (incluant la période de stage) ne sera congédié ou mis à pied, ni ne subira de baisse de classe de salaire par suite ou à l'occasion d'amélioration technique ou technologique, ou de transformation ou de modification quelconque dans les structures ou le système administratif de la Direction, ainsi que dans les procédés de travail. »

« **Article 34.02**

Dans chaque région ainsi qu'au siège social, un comité de formation composé de trois (3) employés nommés par le Syndicat et de trois (3) représentants de la Direction est formé au besoin. Chaque partie peut inviter un spécialiste pour l'assister lors des réunions du comité.

Article 34.03

Ces comités ont pour tâche d'étudier et de recommander des programmes visant à améliorer la formation professionnelle des employés ou de recycler des employés dont l'emploi est affecté par des changements technologiques ou administratifs.

Article 34.04

Dans le but de faciliter le travail des comités, la Direction s'efforcera de donner un avis de six (6) mois à ces membres de l'instauration de nouvelles méthodes et de toutes réalisations susceptibles d'entraîner des problèmes de main-d'oeuvre. »

C.C. 12

Employeur:	Sidbec Dosco Inc.
Syndicat:	Métallurgistes unis, local 8 060 (F.T.Q.)
Taille:	175
Secteur:	Sidérurgie
Date d'expiration:	85 01 31

« **Article 21.01**

Dans les cas où l'introduction par la compagnie de changements technologiques pourrait modifier ou éliminer une ou plusieurs tâches faisant partie de l'unité de négociation, les représentants de la compagnie rencontreront trois (3) représentants du Syndicat au moins soixante (60) jours avant la mise en marche du nouveau procédé technologique. La Compagnie fournira les explications à propos du nouveau procédé technologique et avisera du nombre des employés touchés par ce changement.

Article 21.02

Lorsque l'introduction de ces changements entraîne des déplacements d'employés, les employés ainsi déplacés auront la préférence, selon leur ancienneté, pour la formation donnée sur les nouvelles tâches, à condition d'avoir les qualifications nécessaires pour assimiler cette formation.

Article 21.03

Si la Compagnie déménage les opérations d'une usine à l'autre, ou si elle ferme un département, une division ou une usine (même si un changement technologique n'en est pas la cause), la compagnie rencontrera des représentants des diverses sections locales afin de revoir le statut des employés affectés et de considérer tout problème qui pourrait se présenter.

Les employés déplacés d'une usine à l'autre dans de tels cas maintiendront leur ancienneté pour fins de pension, vacances, congés et autres avantages sociaux. Ils pourront de plus maintenir leur ancienneté pour d'autres fins que celles mentionnées précédemment si une entente intervient à cet effet entre les parties impliquées.

Article 21.04

Si le déplacement d'un employé d'une usine à l'autre est fait à la demande de la compagnie et que ce déplacement nécessite le changement de domicile de cet employé, la compagnie défraiera les coûts du déménagement de ses meubles et des effets personnels. »

C.C. 13

Employeur:	Wabasso Inc.
Syndicat:	Ouvriers unis du textile d'amérique
Taille:	950
Secteur:	Textiles
Date d'expiration:	85 02 02

« **Article 6.04**

a) Une période d'essai sera instituée pour l'un ou l'autre des changements suivants:
   1. lorsqu'une nouvelle occupation est introduite et placée sur un système à boni;
   2. lorsqu'une occupation horaire est placée sur un système à boni;

3. lorsque les valeurs normales d'un ou de plusieurs éléments de travail d'une occupation déjà sur un système à boni doivent être révisées, ou si des éléments de travail non mesurés sont introduits dans ladite occupation.

   À la date où est effectué le changement, celui-ci sera considéré comme étant sous période d'essai, sujet aux conditions définies dans le paragraphe 6.05 (a).

b) Tous les changements faits par la Compagnie concernant les occupations permanentes reliées directement à la production qui sont autres que ceux définis au paragraphe 6.04 (a) seront sujets à la procédure ci-dessous:

Première étape

Une revue du changement sera faite par un analyste industriel représentant la Compagnie et un représentant de l'Union dans les douze (12) jours suivant l'application dudit changement si l'Union en fait la demande. Cette revue comprendra un examen de la prescription du travail (job specification) et des données des vérifications qui ont servi de base au changement. Si les parties, après avoir complété la révision prévue à la première étape ne peuvent s'entendre, ils procéderont immédiatement à la deuxième étape.

Deuxième étape

Des vérifications conjointes seront faites par un analyste industriel représentant la Compagnie et un représentant de l'Union. Toutes les vérifications conjointes seront de la même nature et de la même étendue que les vérifications sur lesquelles le changement fut basé à son origine.

Si les parties après avoir complété les vérifications conjointes dans cette deuxième étape et après avoir étudié leurs résultats, ne peuvent s'entendre sur les résultats desdites vérifications conjointes, l'Union pourra, dans les douze (12) jours ouvrables qui suivent les vérifications conjointes, soumettre ledit changement à la procédure des griefs prévue à l'article IV, commençant à l'étape No 3. Si aucun grief n'est soulevé pendant tel intervalle de douze (12) jours, le changement sera considéré comme accepté.

Article 6.05

a) À la date de la mise en application des changements auxquels réfère le paragraphe 6.04 (a), une période d'essai de trente (30) jours ouvrables (six (6) semaines de calendrier dans le cas d'une opération de sept (7) jours) sera établie afin de donner un essai raisonnable sur les nouveaux taux à boni ou assignations de travail. Durant telle période d'essai, l'employé qui est maintenu à l'occupation à l'essai travaillera d'après les nouvelles conditions et sera payé selon les nouveaux taux à boni. Si l'employé concerné est rémunéré au rendement, c'est-à-dire sur la base d'unités produites, il sera payé selon les nouveaux taux à boni majorés de dix pour-cent (10 %) durant les premiers dix (10) jours ouvrés de ladite période d'essai et de cinq pour-cent (5 %) pour les dix (10) jours ouvrés suivants. À la fin de la période d'essai, tout tel employé qui aura fourni un effort raisonnable recevra un ajustement si la moyenne horaire de ses gains à temps simple durant la période d'essai est inférieure à la moyenne horaire de ses gains à temps simple des dix (10) dernières semaines précédant le commencement de l'essai.

b) Lorsque les études faites pendant la période d'essai déterminent que les tâches ou les assignations au travail et/ou les taux de salaire nécessitent un autre rajustement, la Compagnie peut sans prolonger la période d'essai, effectuer tel rajustement en donnant à l'Union et aux employés concernés un avis de quarante-huit (48) heures; pourvu, cependant, que lorsque tout tel autre rajustement modifie substantiellement les tâches, les assignations au travail et/ou les taux de salaire auparavant fournis à l'Union, telle période d'essai soit considérée avoir commencé à la date de l'avis du nouveau rajustement, et ce, à la demande de l'une ou l'autre des parties. Au moment de tel avis à l'Union, la Compagnie fournira tous les renseignements pour expliquer le nouveau rajustement et, sur demande, la Compagnie rencontrera l'Union pour discuter des changements. »

« Article 7.02 b)

MISE À PIED: S'il devient nécessaire de mettre à pied des employés dans un département, la procédure suivante s'appliquera:

Étape 1: MISE À PIED de moins d'une équipe: L'employé sur la classification de travail concernée sera mis à pied.

Étape 2: MISE À PIED équipe complète ou plus: L'employé junior sur cette classification de travail et sur cette équipe sera mis à pied; cependant, les employés qui travaillent sur les « métiers électroniques » et sur les « métiers équipés à unifil », ne seront pas déplacés.

Étape 3: MISE À PIED d'une semaine ou plus: L'employé junior du département sera mis à pied pourvu que ceux qui demeurent soient consentants et capables d'exécuter l'assignation de travail requise dans une période d'adaptation de un (1) à cinq (5) jours. Ceci inclut les « métiers électroniques » et les « métiers équipés à unifil ».

Cependant, il est entendu que les employés qualifiés dans un département où survient une mise à pied ne seront pas mis à pied hors de leur rang d'ancienneté pour toute période de temps sauf si la Compagnie juge nécessaire de le faire pour éviter la rupture des opérations et la perte d'efficacité. »

« Article 7.03 g)

Advenant une permutation à un autre département, l'employé ne pourra transporter, avec lui, son ancienneté avant qu'une période de douze (12) mois ne soit écoulée. Il est cependant convenu que son ancienneté continuera à s'accumuler pour les autres bénéfices. »

« Article 13.08

TRANSFERT TEMPORAIRE: Lorsqu'un employé est transféré temporairement à la demande de la Compagnie, sur une autre classification, il sera payé à partir du moment de ce transfert, à sa moyenne des treize (13) dernières semaines.

Cependant, cette clause ne s'applique en aucun cas aux transferts relevant d'un manque de travail. »

« Article 21.01

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES: Lorsque la Compagnie aura décidé d'un changement technologique occasionnant la mise à pied d'un ou de plusieurs employés à cause d'un tel changement technologique, les dispositions suivantes s'appliqueront: l'employé sujet à une mise à pied suite à un changement technologique aura le droit de se prévaloir des dispositions du paragraphe 7.02 b) étape 3 de cette Convention, pourvu qu'il soit consentant et capable d'exécuter l'assignation de travail requise dans une période d'adaptation d'un (1) à dix (10) jours ouvrables.

La Compagnie et l'Union conviennent de faire une demande à l'Office Canadien pour le renouvellement Industriel dans n'importe quelle situation, afin de se prévaloir de toute l'assistance possible des programmes couverts par ce Ministère.

Cependant, un employé n'est pas tenu d'accepter une tâche sur laquelle il est déjà qualifié ou de se recycler sur une autre tâche. Il aura le choix de faire une demande dans le cadre du programme d'assistance de prestation d'avant retraite en vertu de la Commission du Textile et du Vêtement. Lorsque la Compagnie procédera à des changements, tel que mentionné au 1er paragraphe de cet article, elle convient de rencontrer l'Union dans le plus bref délai. De plus si l'employé accepte d'être transféré en vertu des dispositions de l'Article 23 de cette Convention, le paragraphe 7.03 g) de cette Convention s'appliquera. S'il est une obligation de la part de la Compagnie et/ou de l'Union d'un investissement quelconque pour sa part du programme, cet article deviendra non valable. »

« Article 22.01

INTRODUCTION DE NOUVELLES MACHINES: La Compagnie convient que lors de l'introduction de nouvelles machines, elle rencontrera l'Union pour discuter de l'application des articles de la Convention qui gouvernent le mouvement des employés pour combler des ouvertures.

22.02 Le but de telle rencontre sera de donner pleine considération aux besoins de la Compagnie et aux besoins de l'Union, en particulier vis-à-vis les articles 6, 7, 9 et 23 de la Convention, concernant la productivité, l'affichage, l'ancienneté, les heures de travail et les changements technologiques.

22.03 Lorsque la Compagnie introduit des nouvelles machines portant des taux au rendement, il est entendu que la clause 13.08 s'appliquera jusqu'au moment où la Compagnie annoncera le nouveau taux de base et affichera les positions ouvertes.

22.04 Aussitôt que le taux de base est établi, et les postulants choisis, les employés seront rémunérés durant la période de rodage de la façon suivante:

— Les employés qui étaient rémunérés à l'heure seront payés le taux de base de leur nouvelle occupation.

— Les postulants choisis seront rémunérés le même pourcentage au-dessus du nouveau taux de base établi, qu'ils avaient obtenu en moyenne pour les treize (13) dernières semaines antécédentes jusqu'à concurrence d'un maximum de 15 %.

22.05 Il est entendu que ce système de paiement ne dépassera pas soixante (60) jours ouvrables.

22.06 La rémunération telle que décrite à la clause 24.04, 3e paragraphe, de cet article sera en vigueur jusqu'au moment de la période d'essai en vigueur à 6.05, ou l'expiration des soixante (60) jours ouvrables.

22.07 Il est entendu qu'en aucun cas un employé ne recevra plus de rémunération (basé sur l'application de cette clause) qu'il recevait antérieurement, ceci jusqu'au moment de la période d'essai. »

C.C. 14

Employeur:	Société de Radio-télévision du Québec
Syndicat:	Syndicat général des employés de Radio-Québec (C.S.N.)
Taille:	292
Secteur:	Radio-télévision
Date d'expiration:	83 06 30

« Article 9.02

Aucun employé permanent à l'emploi de la Société, à la date de la signature de la convention ne sera mis à pied, ni ne subira de baisse de salaire à cause de changements techniques, technologiques ou administratifs.

Article 9.03

Dans les cas de reclassement rendus nécessaires par suite de changements techniques, technologiques ou administratifs, les employés affectés ont priorité sur les postes affichés à condition qu'ils satisfassent aux exigences d'emploi.

Cependant, lorsque des reclassements découlent directement du fait de la sous-traitance ou du remplacement d'employés permanents par des employés surnuméraires, la Société avise le syndicat dans les quinze (15) jours qui précèdent; dans les trois (3) jours qui suivent la Société et le Syndicat se rencontrent pour discuter des mouvements de personnel occasionnés directement par la sous-traitance ou par le remplacement d'employés permanents par des employés surnuméraires. Par la suite, si des mouvements de personnel demeurent nécessaires selon la Société, celle-ci convient d'affecter de préférence ces employés dans des emplois équivalents ou de même nature.

Article 9.04

L'employé qui refuse sans motif raisonnable une offre de reclassement rendue nécessaire par des changements techniques, technologiques, ou administratifs, est sujet à être mis à pied.

Article 9.05

Les employés reclassés sont soumis à une ou des périodes de probation établies par la Société. La durée cumulative de ces périodes de probation est au maximum de douze (12) mois.

Article 9.06

Sous réserve du paragraphe .02 du présent article, la Société doit avant de procéder à toute mise à pied pour manque de travail ou changements techniques, technologiques ou administratifs:

a) Aviser le Syndicat et les employés appartenant au groupe d'emploi visé par la mise à pied de la date d'entrée en vigueur de ces mises à pied au moins deux (2) mois à l'avance et par courrier recommandé. »

C.C. 15

Employeur:	Télébec Ltée
Syndicat:	Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries (techniciens), local 1999 (F.T.Q.)
Taille:	425
Secteur:	Télécommunications
Date d'expiration:	85 01 31

« Article 22.01

Aux fins du présent article, le terme « changements technologiques » désigne:

a) l'adoption, par la compagnie, d'équipements ou de matériels de nature ou de conception différentes de ceux qu'elle utilisait jusque là pour assurer la marche de l'entreprise, et

b) un changement dans la marche des affaires de la Compagnie, qui est directement attribuable à l'adoption d'équipements semblables.

Article 22.02

Chaque fois que la Compagnie projette d'apporter un changement technologique susceptible d'entraîner la cessation de l'emploi de plus de dix (10) salariés assujettis à la présente convention collective de l'unité en cause, elle doit aviser l'Union du changement technologique au moins quatre-vingt dix (90) jours avant la date de cessation des emplois en cause. L'avis doit être un avis écrit et indiquer:

a) la nature du changement technologique;
b) la date à laquelle l'employeur se propose d'effectuer le changement technologique;
c) le nombre approximatif et la classification des salariés susceptibles d'être touchés par le changement;
d) les endroits où le changement technologique prend effet.

La Compagnie devra rencontrer l'Union dans le plus bref délai suivant l'avis du changement pour tenter de trouver une solution à la cessation d'emploi.

Article 22.03

Une indemnité de cessation d'emploi, calculée conformément aux dispositions du paragraphe 22.05 du présent article, est versée au salarié régulier dont la durée reconnue du service est de deux (2) années ou plus, et dont le service prend fin par suite d'une décision de la compagnie pour une raison directement attribuable à un changement technologique, sauf quand:

a) le salarié prend sa retraite;
b) le salarié quitte la Compagnie à l'âge de la retraite obligatoire et a droit à une rente différée.

Article 22.04

Une indemnité de cessation d'emploi n'est pas versée au salarié qui démissionne ou qui est renvoyé pour inconduite.

Article 22.05

L'indemnité de cessation d'emploi versée conformément aux dispositions du présent article est calculée comme suit:

Indemnité de cessation d'emploi

Durée reconnue du service				Nombre de semaines de salaire
Période complétée		Mais moins de		
—		2 années		0
2 années		3 années		2
3 années		4 années		3
4 années		5 années		4
5 années		6 années		5
6 années		7 années		6
7 années		8 années		7
8 années		9 années		8
9 années		10 années		9
10 années		10 années	6 mois	10
10 années	6 mois	11 années		11
11 années		11 années	6 mois	12
11 années	6 mois	12 années		13
12 années		12 années	6 mois	14
12 années	6 mois	13 années		15
13 années		13 années	6 mois	16
13 années	6 mois	14 années		17
14 années		14 années	6 mois	18
14 années	6 mois	15 années		19
15 années		15 années	6 mois	21
15 années	6 mois	16 années		23
Chaque période subséquente de 6 mois				2

Article 22.06

Dans l'éventualité où la Compagnie projettera d'apporter un changement technologique moindre que celui prévu au paragraphe 22.02, elle consultera l'Union sur l'opportunité d'effectuer des mises à pied de salariés permanents ou de les affecter à du travail à temps partiel. »

C.C. 16

Employeur:	Gaz Métropolitain Inc.
Syndicat:	Syndicat des employés de Gaz Métropolitain Inc. (C.S.N.)
Taille:	510
Secteur:	Service public
Date d'expiration:	83 09 30

« **Article 13.01**

Tout projet de modification d'ordre technique, technologique ou autre, d'expansion, de centralisation ou de décentralisation des services, affectant les employés régis par la présente Convention, sera discuté avec les représentants du syndicat afin de prendre les moyens nécessaires pour limiter, dans la mesure du possible, les effets que ces modifications pourraient avoir sur les conditions de travail des employés concernés.

Article 13.02

Il est entendu qu'aucun employé ne sera renvoyé, mis à pied, ni ne subira de réduction de salaire à cause de la mise à exécution d'une telle modification et qu'il conservera tous ses droits et privilèges comme s'il était demeuré à son ancien poste. »

C.C. 17

Employeur:	Voyageur Inc.
Syndicat:	Syndicat des employés du terminus Transport Voyageur (C.S.N.)
Taille:	100
Secteur:	Transport en commun
Date d'expiration:	84 12 31

« **Article 25.01**

Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans l'organisation interne des opérations de la Compagnie en relation directe avec l'unité de négociation ou dans les procédés de travail, la Compagnie doit, de concert avec le Syndicat, tout mettre en oeuvre afin de permettre à l'employé affecté de s'adapter auxdites améliorations, modifications, ou transformations.

Article 25.02

Tout employé embauché avant le 31 décembre 1974 n'est congédié ou mis à pied, ni ne subit de baisse de traitement par suite ou à l'occasion d'amélioration technique ou technologique, rétrogradation ou de transformation ou de modification quelconque dans l'organisation interne des opérations de la compagnie en relation directe avec l'unité de négociation ainsi que dans les procédés de travail.

Article 25.03

Dans le cas de l'employé mis à pied en application des dispositions du présent article, il a le choix entre:

a) faire placer son nom sur la liste de rappel et être rappelé au travail conformément aux dispositions de la présente convention;
b) recevoir une indemnité équivalente à une (1) semaine et demie (½) de salaire régulier par année de service au moment de la mise à pied et mettre fin à son emploi avec la Compagnie. »

C.C. 18

Employeur:	Northern Telecom Canada Ltée
Syndicat:	Syndicat des travailleurs en communication du Canada local 100 (F.A.T. — C.O.I.)
Taille:	573
Secteur:	Fabrication d'équipement de communication
Date d'expiration:	85 02 21

« **Article 49.01**

Lorsque la Compagnie introduit un équipement de production de type ou nature différente de celui utilisé actuellement par la Compagnie, ou quand des modifications substantielles sont apportés à l'équipement existant ayant comme résultat prévisible et directe:

a) le déplacement de dix (10) employés ou plus, ou
b) le changement de position et de grade de dix (10) employés ou plus,

la Compagnie en avisera le Syndicat aussitôt que la planification est suffisamment avancée pour faire des propositions définitives. Elle mettra à jour l'information divulguée à mesure que des changements ou modifications additionnelles ont lieu.

Dans de telles circonstances, des rencontres seront prévues avec le Syndicat pour discuter de la situation et pour présenter les données pertinentes sur les points suivants:

— la nature du changement
— la date approximative prévue pour l'implantation
— un estimé du nombre d'employés, de grades, de départements et de genres d'emploi censés être touchés par les changements.

Article 49.02

Les employés affectés aux emplois touchés auront le droit de déplacer selon les modalités de l'article 18 (effet d'un manque de travail). »

« Article 18.01

Lorsqu'un manque de travail rend nécessaire une diminution du nombre des employés affectés à un numéro d'analyse sur une équipe, l'employé ayant le moins d'ancienneté au numéro d'analyse dans la section affectée et à l'équipe touchée sera désigné comme surplus et placé dans l'ordre suivant:

a) en déplaçant l'employé qui a le moins d'ancienneté au numéro d'analyse affecté
b) en comblant un emploi vacant au même grade s'il est qualifié. Cependant, si l'« employé-surplus » sur l'équipe du soir ou de nuit a moins de six (6) mois d'ancienneté sur son grade, il n'aura pas le droit de combler un poste vacant au même grade sur l'équipe de jour, mais devra déplacer selon 18.01.02.

Article 18.01.02

Si un « employé-surplus » ne peut pas être placé selon l'alinéa 18.01.01 il sera placé dans l'ordre suivant:

a) en déplaçant l'employé qui a le moins d'ancienneté au même grade, soit à un emploi que l'« employé-surplus » peut faire sans formation dans une période de familiarisation, soit à un emploi qu'il a déjà occupé;
b) en comblant un emploi vacant dans le grade inférieur suivant, s'il est qualifié;
c) en déplaçant l'employé ayant le moins d'ancienneté dans le grade inférieur suivant, soit à un emploi que l'employé surplus peut faire sans formation dans une période de familiarisation, soit à un emploi qu'il a déjà occupé;

Article 18.01.03

Si l'employé ne peut pas déplacer un employé au grade 14W02 (production) ou 14V01 (vérificateur) en tenant compte de sa préférence d'équipe, parce qu'il a le moins d'ancienneté, il aura l'occasion de reconsidérer les conséquences de sa décision originale et d'accepter de travailler sur n'importe laquelle équipe plutôt que d'opter pour être placé sur la liste de rappel et il sera placé comme suit:

a) en comblant un poste vacant sur une autre équipe au même grade ou à un grade inférieur s'il est qualifié;
b) en déplaçant sur une autre équipe ou grade 14W02 (production) ou 14V01 (vérificateur) s'il a plus d'ancienneté qu'un autre employé à ce grade.

Lorsqu'il y a un poste vacant au même numéro d'analyse, et dans la même section mais sur une autre équipe que celle d'un employé déclaré surplus, l'employé déclaré surplus devra prendre le poste vacant sur l'autre équipe jusqu'à ce que ce poste soit comblé, mais pour une période d'au plus trois (3) semaines. »

« Article 18.02.01

Le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit d'embaucher normalement du personnel additionnel en fonction des besoins de l'entreprise, sujet aux dispositions de cet article. Toutefois, la Compagnie devra, en premier, sélectionner par ordre d'ancienneté selon l'alinéa 18.02.02 les employés qui ont été mis à pied et qui sont qualifiés pour le poste en question, pourvu qu'ils aient avisé la compagnie de tout changement d'adresse et que lorsque appelés, ils n'aient pas déjà refusé une offre d'emploi. La Compagnie convient qu'elle fera aussi parvenir un avis par courrier recommandé à la dernière adresse figurant dans ses dossiers. Une réponse à cet avis devra être donnée à la Compagnie dans les quarante-huit (48) heures qui suivent sa réception. »

C.C. 19

Employeur:	Johnson & Johnson Inc.
Syndicat:	Syndicat des travailleurs de l'énergie et de la chimie, local 115 (F.T.Q.)
Taille:	500
Secteur:	Industries Chimiques
Date d'expiration:	84 04 30

« Article 22.01

Des employés pourront être spécifiquement choisis pour leur compétence et/ou leur expérience, soit pour participer à la phase préliminaire du départ d'une nouvelle machine, d'un

nouveau procédé de fabrication ou d'une nouvelle technologie n'existant pas auparavant dans l'usine, soit pour collaborer avec le personnel de supervision de Génie ou de Recherche et Développement, à l'amélioration ou la modification de façon importante d'une opération, d'une machine ou d'un produit. À compétence et/ou expérience égale, l'ancienneté prévaudra.

Article 22.011

Par départ d'une nouvelle machine, nous signifions la période de temps nécessaire pour atteindre un objectif quantitatif fixé à l'avance lors de l'introduction d'une nouvelle pièce d'équipement. Nous pouvons distinguer trois (3) types de nouvelles machines:

a) addition d'une machine identique en tous points à une autre déjà en place,
b) nouvelle machine contenant certains changements techniques et fabriquant des produits déjà existants,
c) machine reliée à un nouveau procédé de fabrication ou à une nouvelle technologie.

Article 22.012

L'employé choisi, dans de tels cas, ne doit pas déplacer un autre employé sur son équipe régulière.

Article 22.02

Pour compenser les efforts qu'ils doivent déployer au-delà des exigences normales de leur tâches ainsi que les connaissances mises à profit, une prime horaire de 15 % de leur taux régulier pourra être accordée à ces employés pour les heures consacrées à de tels projets.

Pour les hommes de métiers:

a) la prime de 15 % ne s'appliquera qu'au moment de la mise en opération de l'équipement pour de la production régulière à moins que des modifications importantes soient requises une fois le montage terminé. Pour le montage de tout nouvel équipement, la prime ne s'appliquera pas.
b) la prime de 15 % pourra s'appliquer lors d'essais effectués sur l'équipement afin d'y produire de nouveaux produits et cessera au plus tard au même moment que celle payée aux employés de production.
c) il devra être assigné à plein temps à des travaux reliés au départ d'une nouvelle machine ou d'une machine modifiée.

Article 22.03

Aucun employé de production ou de distribution ne pourra recevoir la prime de développement lorsqu'éligible au programme d'intéressement.

Article 22.04

Si l'application de cette clause sur une machine faisait que certains employés sur cette machine se voyaient privés de leur boni, la compagnie tentera alors, dans la mesure du possible, d'assigner le ou les plus jeunes employés de l'opération sur cette machine.

Article 22.05

La mise en application de cette clause, une fois autorisée par le Directeur de fabrication, devra obligatoirement être précédée d'un avis écrit au Syndicat. »

C.C. 20

Employeur:	Compagnie Marconi Canada
Syndicat:	Association des employés salariés de Marconi (Indépendant Local)
Taille:	775
Secteur:	Fabrication d'équipement de télécommunication
Date d'expiration:	83 01 06

« Article 21

a) La Compagnie consent à fournir à l'Association un rapport annuel indiquant tout changement en perspective qui pourrait avoir un effet défavorable sur un employé suite à un changement technologique décrit ci-dessous.

Lorsque la Compagnie détermine que l'introduction d'un changement en perspective (automation, nouvelle machinerie ou nouvel équipement, nouvelle technologie, nouveau procédé ou système, etc.) aura un effet défavorable sur un employé (au sens qu'il deviendrait excédentaire ou serait rétrogradé), la Compagnie informera immédiatement l'Association afin d'entreprendre des discussions. Le but de ces discussions sera de minimiser par une action positive (recyclage, aide financière aux études, mutation latérale, facilité de retraite anticipée, etc.) les effets défavorables prévus pour l'employé.

b) Sous le programme d'aide financière pour études, la Compagnie paiera 100 % des frais de cours d'avancement technique relié au travail ainsi que les cours de langues française et anglaise. Avant de s'inscrire à un cours visé par ce programme, l'employé devra obtenir l'approbation de la division Organi-

sation et Personnel. Advenant que l'employé désire suivre un cours dans une institution autre que celles reconnues par la Compagnie, l'employé paiera la différence des frais, s'il y a lieu, en autant que la qualité de l'institution choisie par l'employé soit reconnue par la Compagnie.

c) De plus, tout employé désireux de poursuivre ses études pourra demander, par écrit, une bourse équivalente à trois mois de salaire et un permis d'absence. Ces études devront être reliées au travail, mener à l'obtention d'un DEC ou d'un diplôme ou degré plus élevé, être à plein temps et durer une année académique normale ou son équivalent.

Si la demande est agréée, il recevra un mois de salaire au moment de l'inscription et le reste lorsqu'il aura obtenu son diplôme ou degré, pourvu qu'il soit réembauché par la Compagnie ou qu'il offre ses services mais qu'il n'y ait pas de possibilité d'emploi.

Lorsque l'employé sera réembauché, on s'attendra à ce qu'il rende des services proportionnels à l'octroi reçu.

Si, pendant qu'il poursuit ses études, l'employé est réembauché temporairement, c'est-à-dire pour l'été ou toute autre période temporaire, il sera alors considéré et traité comme un employé temporaire. »

C.C. 21

Employeur:	The Gazette division Southam Inc.
Syndicat:	Syndicat québécois de l'imprimerie et des communications local 45 (R.T.Q.)
Taille:	200
Secteur:	Imprimerie
Date d'expiration:	84 06 30

« Article 5(a)

Un changement technologique est un changement apporté par l'introduction de tout équipement ou nouveau procédé qui fonctionnent en remplacement ou sont une évolution du travail actuel dans le service et qui pourraient résulter en une réduction des employés autres que ceux énumérés dans l'entente séparée entre The Gazette et le Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des Communications, section locale 145, en date du 12 novembre 1982. (Appendice « C »)

Article 5(b)

La Compagnie avisera le syndicat par écrit au moins trois (3) mois à l'avance de tout changement technologique prévu tel que défini plus haut. La compagnie consent à rencontrer le syndicat dans les dix (10) jours suivant un tel avis afin de discuter des méthodes de formation ou de tout autre problème pouvant découler de tels changements. Si le syndicat prévoit que des problèmes juridiques pourraient être créés en résultat desdits changements technologiques, il est convenu que la date d'introduction du changement pourra être différée jusqu'à un maximum de soixante (60) jours ouvrables additionnels.

Article 5(c)

Afin d'encourager le départ volontaire anticipé dans l'éventualité de changements technologiques, les employés qui remplissent les conditions énumérées ici pourront se voir offrir l'indemnité suivante:

Les compagnons titulaires qui ont soixante (60) ans révolus pourront se voir offrir la somme de $450.00 par mois à compter de la date de cessation d'emploi, payable jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans. À l'âge de soixante-cinq (65) ans, ils deviendront éligibles à leur rente de retraite différée conformément aux dispositions du régime de retraite de la Compagnie.

PLUS

Un versement forfaitaire, à la date de cessation d'emploi, égal à $200.00 multiplié par le nombre de mois entre leur âge à la cessation d'emploi et l'âge de 65 ans.

PLUS

Une somme de $200.00 sera ajoutée, soit à leur montant mensuel de $450.00 ou montant forfaitaire de $200.00 selon leur choix.

Les primes sus-mentionnées pourront être étendues dans des circonstances particulières à des personnes n'ayant pas encore atteint l'âge de soixante (60) ans lorsque la Compagnie et le syndicat en décideront ainsi.

La considération pour les primes de départ anticipé sera basée sur la priorité des employés éligibles. »

« Article 6(f)

Il est convenu que la Compagnie recyclera, en priorité, les employés titulaires parmi les employés titulaires assujettis à la présente Convention qui désirent acquérir la compétence que

requiert le nouveau procédé ou matériel. Il est convenu en outre que ce recyclage sera dispensé sans perte du salaire normal.

Si la Compagnie demande à un compagnon titulaire qui a été choisi d'effectuer ledit recyclage à l'extérieur de l'atelier de la Compagnie, il est convenu que cette dernière, en plus de lui verser son salaire normal, lui remboursera toutes les dépenses engagées pour le recyclage.

Si la Compagnie installe des appareils de photocomposition par ordinateur, il est convenu que les discussions porteront entre autres sur des catégories telles que: programmation par ordinateur, photocomposition, marquage de copie (mark-up), entretien des appreils électroniques, montage collé et caméra.

Article 6(g)

La Compagnie convient, sous réserve des dispositions de l'Annexe « C », qu'aucun employé titulaire à la date où le Syndicat reçoit les avis mentionnés à l'article 6(f) ci-dessus, qui a exprimé le désir de se recycler, ne sera licencié avant d'avoir eu au préalable la possibilité de se recycler.

Tout employé qui ne parvient pas à se recycler dans sa propre classification sera autorisé à être muté à une autre classification et, pourvu qu'il ait la priorité nécessaire dans la nouvelle classification, il devra avoir de nouveau la possibilité de se recycler. Le contremaître sera le seul et unique juge des progrès réalisés par un employé ou de sa compétence au cours d'un programme de recyclage. Toutefois, le Syndicat peut contester la décision du contremaître selon les dispositions de l'article 39 de la présente Convention.

Article 6(h)

La Compagnie convient que tout employé titulaire à plein temps ou remplaçant qui a six (6) mois de priorité, se rend disponible pour travailler et reçoit un diplôme d'un cours reconnu d'électronique, se verra rembourser un minimum de 50 pour cent des frais directs qu'il a engagés, et le remboursement maximum sera de $200.00 pour tout employé titulaire au cours d'une année civile. Le terme « frais directs » signifie les frais d'inscription et de scolarité exigés par l'établissement d'enseignement et le coût des manuels ou de tout autre matériel didactique.

Le remboursement maximum pourra être porté à $400.00; dans un tel cas, le cours devra être approuvé au préalable et la Compagnie devra avoir la certitude qu'elle pourra tirer directement avantage du fait que l'employé ait terminé son cours. En outre, l'employé devra s'engager à demeurer au service de la Compagnie pour une période de six mois après la fin de son cours. Si l'employé quitte la Compagnie avant six mois, tout remboursement de plus de $200.00 sera déduit de toute paie de séparation, de vacances ou de toute autre forme de prestation payable à l'employé. »

« Article 30(g)

Durant la période d'un (1) an suivant un avis, l'excédent de main-d'oeuvre pourra être réduit ou éliminé par un accroissement dans le volume de lignage publicitaire ou par l'attrition pour cause de décès, retraite ou démission. Cependant, à défaut de cela, les employés ayant précédemment été déclarés en surplus seront mis à pied et seront enlevés de l'Appendice « A » d'après les dispositions de l'article 30(h) et (j) en relation avec le retour ou le réembauchage.

Cependant, de tels employés retiendront leur garantie d'emploi contre la mise à pied pour cause de changement technologique prévue par une entente séparée signée par The Gazette et le Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des Communications, section locale 145, le 12 novembre, 1972. (Appendice « C »). »

C.C. 22

Employeur:	Conseil patronal de l'imprimerie du Canada
Syndicat:	Syndicat international des arts graphiques (F.T.Q.)
Taille:	859
Secteur:	Imprimerie
Date d'expiration:	83 12 31

« Article 7.01

Les parties reconnaissent que si les développements technologiques doivent contribuer à la croissance continue de l'industrie des Arts Graphiques, ils imposent aux compagnies la responsabilité de rechercher et de promouvoir de nouveaux marchés et exigent la coopération des compagnies et du syndicat pour développer de nouvelles fabrications.

Article 7.02

Pour que l'introduction de nouveaux équipements ou de nouveaux procédés se fasse de manière ordonnée et dans les conditions les plus avantageuses, les parties conviennent de se réunir, à la demande de l'une ou l'autre des par-

ties, afin d'étudier et d'aménager des programmes de recyclage et de réadaptation des employés à de nouvelles qualifications. »

« Article 8.01

Soixante (60) jours avant d'installer de nouveaux types de machines ou d'équipement ou d'introduire de nouveaux procédés, la compagnie convient d'en aviser par écrit le bureau du vice-président international du syndicat, le bureau du gérant-général du C.P.I. et le bureau du président de la section locale du syndicat afin de permettre au comité conjoint permanent de se réunir pour considérer des arrangements relatifs à ces nouvelles opérations.

Article 8.02

Le comité conjoint permanent auquel on se réfère se compose de quatre (4) membres nommés par le vice-président international du syndicat, ou son représentant, et de quatre (4) membres nommés par le gérant-général du C.P.I. ou son représentant.

Article 8.03

Une assemblée de ce comité conjoint permanent ne peut être convoquée que par le vice-président international du syndicat ou son représentant, ou par le gérant-général du C.P.I. ou son représentant. La requête doit être adressée par courrier recommandé soit au bureau du vice-président international du syndicat, soit au bureau du C.P.I.

Article 8.04

Cette demande d'assemblée devra mentionner les nouveaux types de machines, d'équipement ou de procédés que l'une ou l'autre partie désire examiner.

Article 8.05

À la suite de l'installation de nouveaux types de machines, d'équipement ou de l'introduction de nouveaux procédés tombant sous la juridiction de cette convention, les conditions d'opération devront se conformer soit aux dispositions de cette convention soit à une échelle de salaires et des conditions de travail dont devra convenir le comité conjoint permanent nommé à cette fin.

Article 8.06

À moins qu'une autre entente n'intervienne, cette assemblée doit avoir lieu dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de sa demande par courrier recommandé.

Article 8.07

Les conditions d'opération de ces machines, équipements ou nouveaux procédés doivent être établies dans les trente (30) jours suivant leur mise en opération.

Article 8.08

Quand de nouveaux salaires seront finalement adoptés, ils rétroagiront à la date du début de l'opération de ces machines, équipements ou nouveaux procédés.

Article 8.09

Toute entente dont conviendra le comité conjoint permanent fera partie intégrante de la convention collective. »

C.C. 23

Employeur:	La Presse Ltée
Syndicat:	Syndicat des employés de bureau des journaux régionaux de Montréal
Taille:	166
Secteur:	Édition et imprimerie
Date d'expiration:	84 04 30

« Article 6.01

L'employeur ne fera aucune mise à pied par suite de changements technologiques, changements de procédés d'opération, par suite d'installation de nouvelle machinerie ou par suite de l'octroi de contrat à forfait ou de l'exécution d'un travail pour le compte de La Presse, Ltée, à l'extérieur de celle-ci.

Article 6.02

Advenant une diminution d'effectifs à l'intérieur de l'unité d'accréditation par suite directe ou indirecte des événements mentionnés au paragraphe 6.01, les employés seront affectés dans l'ordre inverse de leur ancienneté d'accréditation, de telle sorte que les moins anciens seront les premiers touchés.

Article 6.03

a) Les employés touchés par les paragraphes 6.01 et 6.02 pourront choisir d'occuper tout emploi vacant couvert par un certificat d'accréditation comparable ou équivalent au journal La Presse, Ltée à la condition qu'ils possèdent les qualifications requises.

b) S'il n'y a pas d'emploi vacant, l'Employeur doit le recycler pour occuper un emploi comparable ou équivalent, couvert par un certificat d'accréditation au journal La Presse,

Ltée, qui deviendra vacant ou qui sera créé éventuellement.

c) Cependant, cet employé n'a pas préséance pour ce poste devant un candidat pour qui le poste devient une promotion.

d) Durant une période d'un (1) an après avoir été transféré selon les dispositions de l'alinéa b) du présent article, un employé conserve le droit de postuler à un poste vacant ou créé au sein de l'unité couverte par la présente convention collective, sous réserve de l'article 4.01, et durant cette période, il continue d'accumuler son ancienneté d'accréditation.

Article 6.04

À l'intérieur d'un groupe, d'un département, d'un service, d'une section ou d'une division touchés par les paragraphes 6.01 et 6.02, les plus anciens auront priorité de choix tel que prévu au paragraphe 6.03.

Article 6.05

a) L'employé touché par le paragraphe 6.02, qui refuserait l'application du 6.03 ou dont le recyclage serait un échec, tel que constaté conjointement par les parties, bénéficiera d'une indemnité de séparation à raison de trois (3) semaines de salaire par année d'emploi régulier et ininterrompu au sens de la présente convention dans l'un des services soumis à la présente convention avec un minimum de vingt-six (26) semaines et un maximum de cinquante-deux (52) semaines.

b) Ladite indemnité sera payable par des allocations hebdomadaires consécutives correspondant chacune à une (1) semaine de salaire et pour un nombre de semaines d'indemnité accordées; la première desdites allocations sera payable une (1) semaine après le départ de l'employé et ainsi de suite jusqu'à complet paiement des sommes accordées.

c) Si l'employé revenait au service de l'Employeur dans l'un des services soumis à la présente convention ou dans tout autre service avant le paiement desdites allocations prévues, lesdites allocations cesseront immédiatement d'être dues.

d) Nonobstant les dispositions qui précèdent, l'employé peut choisir de se voir verser l'indemnité prévue en un seul versement dans un délai convenu entre lui et l'Employeur, mais n'excédant pas trente (30) jours après son départ.

Article 6.06

Tout employé touché par les dispositions des paragraphes 6.03 et 6.04 du présent article, ne subira aucune diminution de salaire.

Article 6.07

Advenant tout événement prévu au paragraphe 6.01, l'Employeur devra en aviser l'Union ou le Syndicat cent vingt (120) jours à l'avance.

Article 6.08

Un employé d'une autre unité de négociation mis à pied d'un département, d'un service, d'une section ou d'une division du journal La Presse, pourra être accepté dans la présente unité de négociation, le tout conformément aux règlements internes de chaque union ou syndicat.

Article 6.09

Les parties conviennent de former un comité de représentaton paritaire dans les dix (10) jours de l'avis prévu au paragraphe 6.07, ou à toute date antérieure, afin d'élaborer un programme pour l'application du présent article.

Article 6.10

Pour tout autre cas de mise à pied, l'Employeur donnera à l'employé un avis d'au moins deux (2) mois.

Article 6.11

a) Dans le cas de mise à pied, ou de réduction de personnel, faute de travail, l'ancienneté d'accréditation s'applique. Dans ces cas, l'employé mis à pied peut, si son ancienneté d'accréditation le lui permet, demander et obtenir un poste de la même classe ou inférieure. Il peut aussi demander et obtenir un poste vacant d'une autre classe, pourvu qu'il ait les qualifications et les aptitudes requises pour satisfaire aux exigences du poste vacant.

Cependant, lorsqu'il s'agit pour un employé ayant une ancienneté d'accréditation suffisante, de demander un poste de commis en charge (commis grade 1), il devra posséder les qualifications et les aptitudes requises pour satisfaire aux exigences du poste occupé par un autre employé susceptible d'être déplacé par lui.

b) Cependant, en cas de mise à pied d'un employé dans sa nouvelle fonction, dans un délai de moins de trois (3) mois de l'occupation du poste de sa nouvelle fonction, l'em-

ployé conserve le droit de retourner à son ancien poste, si tel poste n'a pas été aboli. Si tel poste a été aboli, l'alinéa 6.11 a) s'applique.

Article 6.12

a) Les rappels au travail se font dans l'ordre inverse des mises à pied. Copie de l'avis de rappel est transmise le jour même au Syndicat. Avant que l'Employeur engage un nouvel employé, tous les employés réguliers qui ont été mis à pied dans les vingt-quatre (24) mois précédents doivent être invités officiellement à revenir au travail. Si, dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la réception par courrier recommandé de cet avis de rappel, un employé mis à pied n'accepte pas l'invitation prévue ci-dessus, on n'y répond pas, il perd son droit de rappel au travail.

b) Nonobstant ce qui précède, un employé mis à pied et rappelé au travail qui, pour des raisons valables, n'accepte pas cette invitation ou n'y répond pas dans le délai prescrit peut demander rétroactivement que celui-ci soit prolongé pour une durée maximale de trois (3) mois.

c) En un tel cas, son droit de rappel est maintenu, mais l'Employeur peut garder à son emploi l'autre employé qu'il a rappelé ou embauché pour le remplacer après avoir constaté le défaut de répondre de l'intéressé dans le délai de quinze (15) jours. Ce dernier reprend alors sa place en tête de la liste des rappels.

Article 6.13

Pour les fins d'application de l'article 6, un poste vacant doit avoir été affiché et non comblé par un membre de l'unité d'accréditation.

Article 6.14

a) Aucun employé régulier ne peut être congédié à moins d'avoir reçu un avis écrit d'un (1) mois. Cependant, lorsqu'il y a risque pour l'Employeur ou pour les employés de dommages graves et irréparables et dans le cas d'actes criminels, l'Employeur peut exiger que l'employé quitte sans délai les lieux de travail.

b) Tout avis simple ou formel, avertissement, mise en garde, ainsi que tout avis de mise à pied, de suspension, de sanction ou de congédiement doivent être donnés par écrit à l'intéressé et mentionner les raisons et les faits à l'appui. Copie de ces écrits doit être remise dans les trois (3) jours au Syndicat, avec les explications pertinentes, sous peine de nullité.

Article 6.15

a) Lorsque les écrits mentionnés aux paragraphes précédents sont de nature à causer préjudice à l'employé et aux employés au(x)quel(s) ils s'adressent, l'Employeur n'est pas tenu de les communiquer à qui que ce soit, sauf à ou aux intéressés, à moins d'y avoir été au préalable formellement requis ou autorisé par le ou les employé(s) intéressé(s) dans un écrit signé en présence d'un témoin.

b) Dans cet écrit, le ou les employés intéressés dégageront l'Employeur et ses représentants de toute responsabilité concernant toute déclaration à son ou à leur sujet; les avis ou documents mentionnés précédemment devront alors être remis au président du Syndicat.

Article 6.16

L'Employeur avise le Syndicat du congédiement ou de la mise à pied d'un employé en période d'essai.

Article 6.17

Dans tous les cas de rétrogradation, de suspension, de congédiement ou de toute autre mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur. »

C.C. 24

Employeur:	Le Soleil Ltée
Syndicat:	Union typographique du Québec, local 302 (F.T.Q.)
Taille:	200
Secteur:	Imprimerie/édition
Date d'expiration:	83 12 31

« Article 15.01

L'Employeur avise par écrit le syndicat cent vingt (120) jours à l'avance de tout changement technologique ou d'installation d'appareils, machines ou procédés nouveaux susceptibles de modifier les procédés de travail et d'entraîner du recyclage et du reclassement.

Article 15.02

Dans les quinze (15) jours de cet avis, les parties conviennent de convoquer le comité conjoint. Ce comité a pour rôle:

a) d'évaluer la nature des changements proposés et de leurs effets sur les employés;

b) d'évaluer les procédures de recyclage et de reclassement susceptibles d'être appliquées;
c) d'étudier les conditions dans lesquelles se feront le recyclage et le reclassement, de surveiller la bonne marche des programmes, d'étudier toute formule pouvant venir en aide aux employés, d'étudier les rapports fournis par l'Employeur et le Syndicat au sujet de leur adaptation dans leur nouvel emploi;
d) d'étudier tout autre problème découlant de la décision de l'Employeur de procéder à ces changements.

Article 15.03

Si ces changements technologiques entraînent uniquement du recyclage, l'Employeur en avise le Syndicat dans un délai équivalent à la durée prévue d'un tel recyclage.

Article 15.04

Aucun employé, à la signature de la convention, ne sera mis à pied durant sa durée en raison de changements technologiques, ou d'installation d'appareils, machines ou procédés nouveaux, sujet aux dispositions de la clause 17.09.

Article 15.05

Advenant une réduction de personnel suite à une baisse de production, la procédure suivante s'applique:

a) les dispositions de la clause 13.01 s'appliquent;
b) les employés sujets à mise à pied sont reclassés dans tout poste vacant à l'intérieur de l'entreprise. Les dispositions des clauses 17.01 à 17.07 s'appliquent;
c) les employés mis à pied ont droit à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 31.01.

Article 15.06

Advenant une baisse de production, il est de plus spécifiquement convenu que s'il est nécessaire d'effectuer des mises à pied, l'Employeur procédera dans l'ordre suivant:

a) les employés ayant dépassé soixante-cinq (65) ans;
b) les surnuméraires;
c) les employés en probation;
d) les employés à temps partiel;
e) les employés. »

C.C. 25

Employeur:	Mines Wabush
Syndicat:	Métallurgistes unis D'Amérique, local 6254 (F.T.Q.)
Taille:	448
Secteur:	Mines
Date d'expiration:	84 03 01

« Lettre d'entente

Objet: Automatisation

La présente confirme l'entente intervenue lors des négociations pour le renouvellement de notre Convention Collective 1981-1984.

Sans restreindre la portée de la convention collective, la direction accepte que lorsque l'installation d'équipement visant à l'automatisation affecte le statut de certains employés, la direction discute avec les représentants du Syndicat avant que toute installation prenne place, le sujet de quels employés rempliront les fonctions créées et les employés à être permutés de leurs fonctions normales.

Dans le cas où l'installation de tel équipement a lieu, la direction doit offrir la possibilité de formation aux employés affectés pour qu'ils aient la chance d'obtenir la compétence requise pour de nouveaux emplois et leurs taux horaires standard sont maintenus pour le temps consacré à la formation.

Présentement, Mines Wabush ne prévoit pas durant la vie de la présente convention collective, confier à quelqu'un d'autre la direction du chemin de fer Arnaud. »

C.C. 26

Employeur:	Mines Noranda Ltée, division Matagami
Syndicat:	Métallurgistes unis d'Amérique, local 6131 (F.T.Q.)
Taille:	442
Secteur:	Mines
Date d'expiration:	84 06 27

« Article 0.01

Les parties reconnaissent qu'à long terme, il est dans l'intérêt de la Compagnie et ses employés de maintenir et même d'améliorer la position comparative de la Compagnie vis-à-vis de ses marchés. En ce sens, il est vital que la Compagnie puisse continuer d'apporter des améliorations à ses opérations sur le plan technologique, sans pour autant demeurer insensible

aux effets que peuvent avoir ces changements technologiques sur la sécurité d'emploi et des revenus des employés. Ceci est particulièrement à considérer dans le cas des employés au service de la Compagnie depuis nombre d'années et qui pourraient être déplacés par le fait de ces changements. Le but de ce programme est justement de venir en aide à ces employés et de faciliter l'ajustement aux effets de tout changement technologique effectué dans l'usine.

Article 0.02

Aux fins de ce programme, « changement technologique » signifie l'automation des installations, ou la mécanisation ou automation des tâches ou le remplacement de l'équipement ou de la machinerie, ayant pour effet de déplacer un employé de sa tâche régulière.

On ne considère pas qu'un employé a été déplacé de sa tâche régulière à cause d'un changement technologique si ce déplacement est relié à la stagnation des marchés, la carence des matériaux bruts, la faute de l'employé, le remplacement ou recyclage de la machinerie ou de l'équipement qui n'est relié directement à un changement technologique effectué dans cette machinerie ou équipement, grève, ralentissement, défectuosité, sabotage ou force majeure.

Article 0.03

La Compagnie donnera au Syndicat le meilleur pré-avis possible d'un changement technologique.

Article 0.04

Sur demande, les représentants patronaux et syndicaux se rencontreront dans le but de revoir en termes généraux les effets probables d'un changement technologique auprès des employés concernés. Une deuxième réunion se tiendra dans les meilleurs délais possibles avant que le changement technologique soit effectué dans le but de passer spécifiquement en revue la mise en application de ce programme par les employés qui y sont éligibles.

Article 0.05

Pour être éligible en vertu de ce programme un employé doit:

a) Avoir cinq (5) années ou plus de service, et
b) être déplacé d'une façon permanente de sa tâche régulière à cause d'un changement technologique qui est directement relié à son déplacement (« tâche régulière » signifie au moins six (6) mois sur cette tâche précédant immédiatement le déplacement), et
c) accepter, tant initialement que durant la période d'indemnisation, de travailler à la tâche rémunérée au taux le plus élevé et à laquelle il a droit, conformément aux dispositions de la Convention Collective.

Article 0.06

Un employé éligible aura droit de maintenir son taux horaire au moment du déplacement pendant une période d'une (1) semaine pour chaque six (6) mois de service avec la compagnie, pendant une période maximum d'un (1) an.

Article 0.07

Tous les efforts raisonnables seront entrepris afin d'entraîner ou ré-entraîner un employé éligible à une tâche qui pourrait s'approcher le plus possible au niveau de la tâche qu'il détenait avant son déplacement. Compte tenu des exigences des opérations et de la disponibilité des tâches à laquelle un employé peut être entraîné, la compagnie prendra toutes les mesures nécessaires afin de recycler cet employé dans son département. Advenant que la Compagnie puisse recycler cet employé dans son département ou dans un autre département, les dispositions de la Convention Collective concernant l'affichage des possibilités d'entraînement ne s'appliqueront pas.

Article 0.08

Si, par le fait d'un changement technologique, un employé perd son emploi avec la compagnie et pourvu qu'il soit éligible en vertu de ce programme, il aura droit à une indemnité de licenciement au moment où son emploi prend fin. Le montant de cette indemnité sera de cinq dollars ($5.00) pour chaque mois complet de service avec la compagnie depuis la date de son dernier embauchage.

Article 0.09

La Compagnie aura un compte de changements technologiques. À la fin de chaque période de paye, la compagnie inscrira à l'actif de ce compte deux cents (2¢) pour chaque heure travaillée par les employés de l'unité de négociation pendant ladite période de paye jusqu'à un crédit maximum de sept mille dollars ($7,000.00) dans chaque année contractuelle de la Convention Collective. Au mois de janvier de chaque année, la Compagnie fera parvenir au Syndicat un état financier indiquant les montants inscrits à l'actif, les montants déboursés et la valeur nette du compte de changements tech-

nologiques. Toute indemnisation en vertu de ce programme proviendra du compte de changements technologiques. Dans l'éventualité où les montants inscrits au compte sont insuffisants pour rencontrer à tout moment le plein montant des indemnités à débourser aux employés qui sont éligibles, les indemnités seront diminuées au prorata ou payées suivant tout arrangement semblable convenu entre les parties.

Article 0.10

Ce programme est sujet à la procédure des griefs et à l'arbitrage. À la demande de l'une ou l'autre des parties, on pourra discuter de l'application ou de l'administration de ce programme. »

C.C. 27

Employeur:	Société Asbestos Ltée
Syndicat:	Syndicat national des employés salariés de la société Asbestos Ltée Inc. (C.S.N.)
Taille:	155
Secteur:	Mines
Date d'expiration:	83 06 14

« Article 1.6

La Compagnie communiquera au Syndicat aussitôt que possible toute information concernant des changements à ses opérations ou à son équipement qui pourraient affecter les conditions de travail ou d'emploi des employés. Si tels changements résultaient en des mises à pied permanentes, la Compagnie et le Syndicat examineront les mesures appropriées pour la réhabilitation des employés mis à pied, conformément aux lois applicables, ainsi que pour le réentraînement des employés déplacés demeurant à l'emploi de la Compagnie. Ces derniers seront entraînés d'après leurs aptitudes et qualifications pour se qualifier pour accomplir une tâche déjà détenue par un employé ayant moins d'ancienneté. »

C.C. 28

Employeur:	Corporation Falconbridge Copper
Syndicat:	Syndicat des travailleurs des mines de Chapais (C.S.N.)
Taille:	525
Secteur:	Mines
Date d'expiration:	84 05 31

« Article 20.01

Rien dans cette convention ne sera interprété comme privant l'une ou l'autre des parties de ses droits en vertu de la législation actuelle.

Article 20.02

Le Syndicat convient de collaborer avec la Compagnie aux fins d'attendre le meilleur rendement possible et d'appuyer les efforts de la compagnie en vue d'améliorer la production, d'établir des méthodes efficaces, les matériaux et les approvisionnements et d'améliorer la qualité du travail. Sur la base de cette entente, la Compagnie convient de continuer sa pratique d'informer le Syndicat et ses employés de tous changements imminents reliés à ce qui est dit plus haut. Si l'un quelconque des changements ici envisagés a pour résultat une diminution du nombre de personnes employées par la Compagnie, les dispositions du paragraphe 8.07 s'appliqueront et les employés qui doivent être mis à pied de façon permanente en seront informés suivant les stipulations de l'article 45 du Bill 49 du Québec. »

C.C. 29

Employeur:	Centre de moteurs Lefebvre Inc.
Syndicat:	Syndicat des travailleurs des industries métallurgiques de Montréal (C.S.N.)
Taille:	150
Secteur:	Fabrication de produits en métal (usinage)
Date d'expiration:	83 03 31

« Article 5.01

La Compagnie convient de coopérer avec le Syndicat et/ou les services gouvernementaux dans l'institution, la réalisation et/ou l'application de cours de recyclage ou de perfectionnement. Cependant, ces cours seront facultatifs pour les salariés régis par cette convention.

Article 5.02

Le salarié qui désire suivre un cours et obtenir une aide financière de la compagnie devra en faire la demande par écrit avec copie au Syndicat. La Compagnie s'engage à répondre par écrit à une telle demande avec copie au Syndicat.

Article 5.03

Si la compagnie accepte une telle demande, elle remboursera au salarié les montants convenus et fera parvenir au Syndicat une copie de l'entente dans les dix (10) jours.

Article 5.04

Le salarié devra fournir la preuve à l'effet qu'il a suivi les cours et complété l'examen.

Article 5.05

Les études en question devront porter sur des matières qui sont en relation avec le travail du salarié ou sur des matières lui permettant d'accéder à une fonction supérieure au sein de la Compagnie.

Article 5.06

Le Syndicat accepte de coopérer en recommandant à ses membres de suivre de tels cours.

Article 5.07

Si après la signature de la présente convention des occupations nouvelles sont ajoutées ou si des occupations existantes sont modifiées suite à des changements technologiques, la Compagnie avise le Syndicat au moins trente (30) jours avant de procéder à ces changements:

a) la Compagnie convient de rencontrer le Syndicat sans délai pour négocier les conditions et le taux de salaire de l'occupation concernée en tenant compte des taux de salaire de la présente convention;

b) à défaut d'entente avec le Syndicat dans les trente (30) jours suivant l'introduction de la nouvelle occupation ou d'occupation modifiée, la Compagnie pourra appliquer le taux de salaire qu'elle propose. Le Syndicat pourra présenter un grief commençant à la deuxième (2e) étape de la procédure de griefs. Cependant la Compagnie aura le fardeau de la preuve.

c) il n'y aura aucune mise à pied, ni aucune déclassification des postes de travail suite à des changements technologiques.

Article 5.08

Toute nouvelle occupation ou toute occupation modifiée sera considérée comme un poste vacant et les dispositions de la clause 13.13 s'appliqueront. »

C.C. 30

Employeur:	Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée
Syndicat:	Syndicat national des employés d'aluminium d'Arvida Inc. (Indépendant provincial)
Taille:	603
Secteur:	Fonte et affinage
Date d'expiration:	83 12 31

« **Article 13.01**

Les parties à cette convention reconnaissent que le changement est facteur du progrès de l'entreprise et partant, de sécurité d'emploi. Elles conviennent donc de collaborer étroitement à la réalisation de ces deux (2) objectifs.

La Société entend planifier ses changements, en tenant compte, le plus possible, des vacances d'emploi résultant de décès, démissions d'employés, mises à la retraite ou à la préretraite.

Article 13.02

Il sera formé un comité permanent de changements composé de deux (2) représentants de la société et deux (2) représentants mandatés des employés. Le mandat du comité est le suivant:

a) recevoir au moins une fois par année, mais plus souvent au besoin, la planification écrite des changements projetés;

b) recevoir l'avis écrit à l'article 13.3 sur chaque changement;

c) décider s'il y a lieu de constituer un comité ad hoc dont le mandat est décrit à l'article 13.4;

d) étudier ou faire étudier par ce comité ad hoc le changement;

e) coordonner les travaux des comités ad hoc et étudier leurs recommandations;

f) requérir, en cas de mésentente, la présence de l'un des signataires de chacune des parties à l'entente d'exportation en vigueur ou de toute autre personne dont les parties peuvent convenir.

Ces signataires ou leurs représentants mandatés auront le pouvoir de reviser les recommandations des comités ad hoc et de faire leurs propres recommandations.

Article 13.03

La Société avise le syndicat dès qu'une décision a été prise d'effectuer un changement technologique, organisationnel ou de méthodes

de travail qui affecte l'employé régi par cette convention collective de travail. Ledit avis sera fourni par écrit à l'intérieur du comité prévu à l'article 13.2

Article 13.04

Les pouvoirs des comités ad hoc prévus à la présente section, sont les suivants:

a) étudier le dossier des employés concernés;
b) interviewer le ou les employés concernés;
c) faire des recommandations à la société selon les critères ci-après établis, ou pouvant dépasser les limites établies par les dispositions de cette section ou de la convention collective de travail, lorsque des circonstances particulières le justifient.

Article 13.05

Le maintien de taux, le recyclage et l'indemnité de séparation prévus à la présente section ne s'appliquent qu'aux employés ayant trois (3) ans de service continu et plus, mais à aucun employé déplacé de sa classe d'occupation par suite d'une diminution des opérations.

Article 13.06

Tout employé qui est baissé de position lors et à cause d'un tel changement a droit au maintien de son taux de salaire de base s'il est déplacé d'une classe d'occupation à laquelle il était assigné de façon permanente.

Article 13.07

S'il est déplacé d'une classe d'occupation à laquelle il était assigné d'une façon temporaire, l'employé en question a droit au maintien de son taux de salaire de base moyen pondéré pour ses heures régulières de travail au cours des six (6) mois précédant immédiatement son déplacement.

Article 13.08

Sous réserve des dispositions du paragraphe 13.12 ci-dessous, le taux dont il est question au paragraphe 13.6, ou au paragraphe 13.7 selon le cas, sera maintenu, de la date de son déplacement, pour une période maximum de:

a) trois (3) ans jour pour jour si l'employé a trois (3) ans de service continu ou plus à la date du changement; ou
b) cinq (5) ans jour pour jour si l'employé a dix (10) ans de service continu ou plus à la date du changement; ou
c) sept (7) ans jour pour jour si l'employé a quinze (15) ans de service continu ou plus à la date du changement; ou
d) dix (10) ans jour pour jour si l'employé a vingt (20) ans de service continu ou plus à la date du changement.

Article 13.09

Les périodes de maintien de taux ci-dessus incluent toute absence pour quelle que raison que ce soit.

Article 13.10

Aux fins de l'interprétation du paragraphe 13.06 ci-dessus, l'employé qui, assigné de façon permanente sur une classe d'occupation, devient temporaire sur cette même classe d'occupation est présumé être baissé de position.

Article 13.11

À la date d'une augmentation contractuelle de salaires, l'employé qui bénéficie d'un taux maintenu recevra une augmentation égale à l'augmentation qui serait applicable à son taux maintenu si ce dernier était placé sur la courbe d'évaluation des tâches.

Article 13.12

Il est entendu que ce régime de maintien de taux ne protège pas l'employé contre une baisse de son taux de salaire de base qu'il pourrait subir par suite d'une diminution des opérations; en un tel cas, son taux maintenu sera réduit d'une somme égale à la baisse qu'il subit dans son taux de salaire de base.

Article 13.13

Nonobstant les dispositions du paragraphe 3.1 de la présente convention, les dispositions de la présente section prévaudront à l'encontre de toute législation relative aux changements qui ne serait pas d'ordre public et qui, en particulier, viendrait en contradiction avec les dispositions de l'article 3.4 de la présente convention.

Article 13.14

L'employé qui bénéficie d'un maintien de taux en vertu de la présente section et qui lors d'une ouverture d'emploi, refuse un transfert permanent à un emploi dans la classe d'occupation à laquelle il a le maintien de taux, verra ce maintien de taux annulé à compter de la date de son refus.

Cette disposition ne s'applique pas à l'employé qui n'est plus dans la zone promotionnelle d'ancienneté où se situait l'emploi dont il a été déplacé lors et à cause du changement.

Article 13.15

Aux fins de la présente section, le terme recyclage comprend la formation par moniteur, l'entraînement sous la direction d'un contremaître, l'adaptation, ou toute autre forme d'entraînement appropriée.

Article 13.16

Est admissible au recyclage tout employé baissé de position lors et à cause d'un tel changement et

a) qui par l'application stricte de l'ancienneté doit baisser dans un rang de salaire inférieur, ou

b) qui par l'application stricte de l'ancienneté est obligé de subir un mouvement à l'intérieur du même rang de salaire et qui a au moins dix (10) ans de service continu, ou

c) en vertu de l'article 6.9 d), e) et f), pourvu que son âge, son instruction et ses capacités lui permettent un tel recyclage.

Article 13.17

Lorsqu'admissible, l'employé a droit à une période de recyclage d'au plus trois (3) jours par année de service continu. Cependant, cette période de recyclage, pour toute classe d'occupation donnée, sera de même durée que la période prévue dans un programme formel de préparation de nouveaux employés à cette classe d'occupation s'il existe un tel programme aux usines, ou, dans les autres cas, la période d'entraînement ou d'expérience habituellement donnée à un nouvel employé qui est assigné à cette classe d'occupation, si cette période est déjà déterminée.

Article 13.18

L'employé admissible au recyclage doit d'abord exercer son droit d'ancienneté à un emploi qu'il a déjà occupé dans les trois (3) dernières années et dont le taux de salaire hebdomadaire de base est situé dans un rang de salaire inférieur ou dans le même rang de salaire selon le cas à celui de la classe d'occupation de laquelle il est déplacé. S'il n'y a pas de tel emploi, il peut exercer son droit d'ancienneté à tout emploi aux usines dont le taux de salaire hebdomadaire de base est situé dans un rang de salaire inférieur ou dans le même rang de salaire selon le cas à celui de la classe d'occupation de laquelle il est déplacé.

Article 13.19

Aucun employé ne peut réclamer plus d'une période de recyclage pour un même changement. L'employé pourra cependant refuser l'offre de recyclage ou refuser de poursuivre sa période de recyclage et la Société pourra également mettre fin au recyclage ou refuser d'y donner suite s'il devient évident que l'employé ne rencontrera pas les exigences de l'emploi pour lequel il est ou a été recyclé, auxquels cas, l'employé exercera les droits d'ancienneté que lui confère la section VI de la présente convention.

Article 13.20

L'employé en recyclage est payé le taux de salaire hebdomadaire de base de sa classe d'occupation régulière et est aussi présumé conserver cette classe d'occupation pendant la durée de son recyclage.

Article 13.21

Tout employé mis à pied lors et à cause d'un tel changement est admissible à une indemnité de séparation: il recevra deux (2) semaines de son salaire régulier pour chaque année complète de service continu au moment de sa mise à pied, plus une portion de ses deux (2) semaines de salaire calculée au prorata du nombre de jours de service continu excédant sa dernière année complète.

Article 13.22

Cette indemnité sera payable à l'employé ainsi mis à pied, s'il n'a pas été réembauché entre temps,

a) à la date à laquelle il a épuisé les prestations supplémentaires de chômage auxquelles il a droit en vertu de l'appendice C de cette convention et à la condition qu'il accepte que son service continu soit terminé à cette date;

ou

b) en tout temps pendant la période durant laquelle son service continu est maintenu en vertu des dispositions de l'appendice A de cette convention et à la condition qu'il accepte que son service continu soit terminé à cette date;

ou

c à la fin de la période durant laquelle son service continu est maintenu en vertu des

dispositions de l'appendice A de cette convention. »

C.C. 31

Employeur:	Industries de métaux Noranda Ltée
Syndicat:	Métallurgistes unis d'Amérique, local 6932 (F.T.Q.)
Taille:	378
Secteur:	Laminage, moulage
Date d'expiration:	85 03 22

« Article 2.05

Aux fins de ce programme, « changement technologique » signifie l'automation des installations ou la mécanisation ou automation des tâches ou le remplacement de l'équipement ou de la machinerie, ayant pour effet de déplacer un employé de sa tâche régulière.

On ne considérera pas qu'un employé a été déplacé de sa tâche régulière à cause d'un changement technologique si ce déplacement est relié à la stagnation des marchés, la carence des matériaux bruts, la faute de l'employé, le remplacement ou recyclage de la machinerie ou de l'équipement qui n'est pas relié directement à un changement technologique effectué dans cette machinerie ou équipement, grève, ralentissement, défectuosité, sabotage ou force majeure.

a) Pré-avis

La compagnie avisera le Syndicat par écrit au moins trois (3) mois à l'avance des changements proposés et l'avis indiquera:

1. la nature du changement;
2. la date où le changement pourrait prendre effet;
3. le nombre d'employés qui pourraient être affectés;
4. les effets possibles du changement technologique sur la sécurité d'emploi et le revenu des employés concernés.

b) Rencontres patronales-syndicales

Sur demande, les représentants patronaux et syndicaux se rencontreront dans le but de revoir en termes généraux les effets probables d'un changement technologique auprès des employés concernés. D'autres réunions si nécessaire se tiendront dans les plus brefs délais, avant que le changement technologique soit effectué dans le but de passer spécifiquement en revue la mise en application de ce programme pour les employés qui y sont éligibles.

c) Éligibilité

Pour être éligible en vertu de ce programme, un employé doit:

— avoir un (1) an ou plus de service, et
— être déplacé d'une façon permanente de sa tâche à cause d'un changement technologique qui est directement relié à son déplacement, et
— accepter tant initialement que durant la période d'indemnisation, de travailler à la tâche rémunérée au taux le plus élevé et à laquelle il a droit, conformément aux dispositions de la convention collective.

d) Maintien du taux horaire

Un employé éligible aura droit de maintenir son taux horaire au moment du déplacement pendant une période d'une (1) semaine pour chaque deux (2) mois de service avec la compagnie, pendant une période maximum d'un (1) an.

e) Entraînement

Afin d'atténuer dans toute la mesure du possible la répercussion des changements technologiques sur la sécurité d'emploi et le revenu d'un employé, la compagnie convient que lorsqu'un employé sera déplacé d'une façon permanente de sa tâche régulière à cause d'un changement technologique, il pourra:

i) déplacer à une tâche supérieure à la sienne pourvu qu'il possède l'ancienneté, les compétences et habiletés requises et qu'il y ait déjà été entraîné;

ii) déplacer à une tâche égale ou inférieure à la sienne pourvu qu'il possède l'ancienneté et les compétences et habiletés requises. S'il ne possède pas les compétences et habiletés requises, il sera éligible à un entraînement à l'issue duquel il sera assigné à la tâche concernée. Toutefois, s'il ne remplit pas les conditions exigées suite à l'entraînement, il pourra se prévaloir d'un second choix.

Si par le fait d'un changement technologique, un employé perd son emploi avec la compagnie et pourvu qu'il soit éligible en vertu de ce programme, il aura droit à une indemnité de licenciement au moment où son emploi prend fin. Le montant de cette indemnité sera de sept dollars et demi ($7.50) pour chaque mois complet de service avec la compagnie depuis la date de son dernier embauchage.

f) Compte de changements technologiques

La compagnie continuera à maintenir un compte de changements technologiques. À la fin de chaque période de paie, la compagnie inscrira à l'actif de ce compte deux cents (0.02¢) pour chaque heure travaillée par les employés de l'unité de négociation pendant ladite période de paie jusqu'à un crédit maximum de vingt-cinq mille dollars ($25,000) par année. La compagnie continuera à inscrire le montant indiqué ci-dessus, sujet à un crédit maximum de cent mille dollars ($100,000). Si celui-ci diminue, la compagnie recommencera à inscrire à l'actif de ce compte comme stipulé ci-haut.

Au mois de janvier de chaque année la compagnie fera parvenir au syndicat un état financier indiquant les montants inscrits à l'actif, les montants déboursés et la valeur nette du compte de changements technologiques.

Dans l'éventualité où les montants inscrits au compte sont insuffisants pour rencontrer à tout moment le plein montant des indemnités à débourser aux employés qui sont éligibles, les indemnités seront diminuées au prorata ou payées suivant tout arrangement semblable convenu entre les parties. »

C.C. 32

Employeur:	Francon, division Canfarge Ltée
Syndicat:	Syndicat national des employés de Francon (C.S.N.)
Taille:	425
Secteur:	Béton
Date d'expiration:	84 09 15

« Lettre d'entente No. 1

Les parties conviennent que:

1. M. Donald Tremblay occupe validement le poste de coordonnateur à l'usine d'asphalte de l'établissement de la Compagnie; que les fonctions du poste sont celles d'un cadre représentant la compagnie auprès de ses salariés, et que les tâches accomplies présentement sont afférentes audit poste.
2. Advenant une augmentation du volume des activités à l'usine d'asphalte qui nécessiterait l'addition d'une aide au détenteur dudit poste, la Compagnie s'engage à ne pas recourir à un cadre additionnel mais à ouvrir un poste dans l'unité de négociation et à le remplir en conformité de la convention collective en vigueur, en accordant la préférence aux préposés de balance.
3. Advenant des changements technologiques aux balances de pesée générale dans le but d'automatiser la pesée, la Compagnie s'engage à ce que les cadres et les préposés actuels soient affectés respectivement aux postes de cadres et de salariés dans le nouveau système jusqu'à concurrence du nombre de postes requis dans chaque catégorie et que la sélection de préposés se fasse selon la convention collective en vigueur.
4. Advenant que des changements technologiques surviennent dans d'autres sections de la Compagnie, ou que d'autres changements technologiques surviennent dans la section des balances, celle-ci s'engage à en discuter la portée et les conséquences au niveau du Comité des Relations Industrielles avant de procéder à leur implantation.
5. La présente lettre d'entente modifie pour autant la convention collective en vigueur. »

C.C. 33

Employeur:	Whissel Inc.
Syndicat:	Syndicat des employés de Whissel (C.S.N.)
Taille:	35
Secteur:	Béton
Date d'expiration:	84 03 01

« Article 14.01

L'Employeur informe le syndicat le plus tôt possible, et au moins vingt (20) jours de calendrier à l'avance lorsqu'il a l'intention d'effectuer des changements technologiques susceptibles de réduire la main-d'oeuvre ou de modifier sensiblement les conditions de travail des salariés.

Article 14.02

Les parties doivent alors se rencontrer dans un délai raisonnable afin d'examiner les mesures susceptibles d'être prises pour atténuer les inconvénients qui peuvent résulter de ces changements ou réductions.

Article 14.03

Dans tous les cas de changements technologiques susceptibles de réduire la main-d'oeuvre ou modifier sensiblement les conditions de travail des salariés impliqués ainsi que de fermeture définitive, totale ou partielle, d'un département, le ou les salariés pourront, nonobstant les dispositions de la convention, déplacer tout salarié du même département ou d'un autre département qui détient une ancienneté générale infé-

rieure à la sienne en autant qu'ils satisfassent aux exigences normales de la fonction. Le salarié qui sera ainsi déplacé de sa fonction régulière à une fonction qui accorde un salaire régulier supérieur ou inférieur au sien verra son salaire diminué ou augmenté à compter du jour et de l'heure dudit déplacement. »

C.C. 34

Employeur:	Miron Inc.
Syndicat:	Union des opérateurs de machinerie lourde (F.T.Q.)
Taille:	450
Secteur:	Béton
Date d'expiration:	84 06 01

« Article 9.07
a) Application dans les mises à pied et rappels au travail

1. Règle générale

Si la Compagnie doit réduire son personnel, elle mettra d'abord à pied les salariés ayant accumulé le moins d'ancienneté dans chaque fonction où il y a un manque de travail en commençant par les salariés en période de probation.

Cependant, si la compagnie, au cours d'une journée régulière de travail, doit réduire son personnel pour la balance de cette même journée, elle mettra fin au travail du ou des salarié(s) d'une fonction donnée ayant le moins d'ancienneté et qui sont sur place. De plus, pour un manque de travail de plus d'une journée, les salariés n'auront pas le droit de déplacement entre eux d'une fonction à une autre.

2. Exception
Services béton et gestion

Sauf dans les cas de force majeure ou mauvaise température, si la Compagnie, au cours d'une journée régulière de travail, doit réduire son personnel pour la balance de cette même journée elle mettra fin au travail du ou des salarié(s) d'une fonction donnée qui sont sur place sans tenir compte de l'ancienneté.

b) Déplacement et rappel au travail

1. À l'intérieur de son groupe d'ancienneté

a) Le déplacement

Le salarié mis à pied de sa fonction régulière pourra, s'il possède un minimum de connaissances fondamentales de la fonction où il déplacera, déplacer le salarié possédant le moins d'ancienneté dans cette fonction.

Il est entendu que ce salarié pourra obtenir une période d'adaptation de trois (3) jours ouvrables durant laquelle on lui apprendra les rudiments de base de cette fonction s'il démontre, au préalable, posséder un minimum de connaissances fondamentales de la fonction où il déplacera.

b) Le droit de rappel

S'il refuse un tel déplacement, il conservera un droit de rappel à sa fonction régulière seulement, à moins d'entente contraire. Son refus doit se faire par écrit en présence d'un délégué.

2. À l'extérieur de son groupe d'ancienneté

a) Le déplacement

Le salarié régulier ne pouvant déplacer dans son groupe d'ancienneté pourra exercer son droit de déplacer dans un autre groupe d'ancienneté, le salarié ayant le moins d'ancienneté ailleurs à l'intérieur de l'unité de négociation à condition qu'il puisse accomplir le travail de la fonction où il déplace.

S'il ne peut déplacer ledit salarié à cause des exigences de la fonction où son ancienneté lui permettrait de déplacer, il devra alors déplacer dans l'ordre inverse d'ancienneté ailleurs à l'intérieur de l'unité de négociation, le salarié d'ancienneté inférieure dont il peut accomplir le travail de la fonction où il déplace.

Il est entendu que ce salarié pourra obtenir une période d'adaptation de trois (3) jours ouvrables durant laquelle on lui apprendra les rudiments de base, s'il démontre qu'il possède la compétence et les aptitudes exigées par la fonction où il déplace.

b) Le droit de rappel

i) S'il refuse un tel déplacement, il conservera un droit de rappel prioritaire à toute fonction disponible dans son groupe à condition de pouvoir accomplir le travail de ladite fonction.

ii) Le salarié mis à pied de sa fonction régulière n'ayant pas l'ancienneté nécessaire pour déplacer, conservera un droit de rappel à toute fonction disponible dans l'unité de négociation, à condition de pouvoir accomplir le travail de la fonction où il sera rappelé.

Tout tel salarié devra, lors de sa mise à pied, signifier par écrit, et ce, en présence d'un délégué, à la Compagnie son intention d'être rappelé à toute fonction autre que sa fonction régulière dans son département ou ailleurs dans l'unité de négociation.

3. Exception
Carrière et enfouissement sanitaire

a) Le déplacement

Nonobstant les articles 9.07 B-1 et 9.07 B-2, un salarié de la carrière ou de l'enfouissement sanitaire, mis à pied dans sa fonction régulière, pourra, s'il a l'ancienneté nécessaire, exercer un droit de déplacement latéral d'un département à un autre, dans la fonction de son choix à condition qu'il possède un minimun de connaissances fondamentales à la fonction où il déplacera.

Il est entendu que ce salarié pourra obtenir une période d'adaptation de trois (3) jours ouvrables durant laquelle on lui apprendra les rudiments de base de cette fonction, s'il démontre, au préalable, posséder un minimum de connaissances fondamentales de la fonction où il déplacera.

Le salarié régulier ne pouvant déplacer dans les conditions ci-haut mentionnées, pourra exercer son droit de déplacer, tel que le prévoit les articles 9.07 B-1 et 9.07 B-2.

b) Le droit de rappel

S'il refuse un tel déplacement, il conservera un droit de rappel à sa fonction régulière à l'intérieur de son département seulement. Son refus devra se faire par écrit, et ce, en présence d'un délégué.

c) tout salarié qui n'exerce pas son droit de déplacement devra le signifier par écrit, et ce, en présence d'un délégué, à la Compagnie, dès la réception du préavis de mise à pied.

d) La Compagnie ne sera pas pénalisée du fait qu'elle doit donner des préavis aux salariés déplacés; d'autre part, les salariés se prévalant de leur droit de déplacer devront accepter lesdits délais de préavis.

e) Nonobstant ce qui précède, en cas d'interruption temporaire des opérations pour une période de plus d'une journée mais moins de six (6) jours suite à un bris majeur ou à un événement fortuit entraînant un arrêt imprévu des opérations, affectant les salariés des groupes nos 1,4 et 8, tel qu'établi à l'article 9.06, les salariés mis à pied pourront déplacer les salariés ayant moins d'ancienneté uniquement dans leur fonction à l'intérieur de leur groupe.

Toutefois, les dispositions prévues aux paragraphes a) et d) ci-dessus s'appliqueront à partir de la sixième journée si l'interruption temporaire devait dépasser cinq (5) jours.

f) Nonobstant ce qui précède, en cas de fermeture permanente d'un département et/ou en cas d'élimination permanente d'une fonction, tout salarié affecté pourra déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans un poste de n'importe quel groupe d'ancienneté à l'intérieur de l'unité de négociation, à condition de pouvoir accomplir le travail:

1. dans un délai de cinq (5) jours ouvrables pour un déplacement à une fonction comportant un taux horaire égal ou inférieur;
2. dans un délai de trois (3) jours ouvrables pour un déplacement à une fonction comportant un taux horaire supérieur.

S'il advenait que la fermeture permanente d'un département et/ou l'élimination permanente d'une fonction se produise alors qu'un salarié dudit département ou fonction est déjà en mise à pied et possède un droit de rappel, la Compagnie devra dès qu'elle en aura la certitude, aviser ledit salarié par écrit, et ce dernier pourra se prévaloir des dispositions de la présente.

Advenant la fermeture permanente d'un département ou d'une fonction, la compagnie en avisera l'Union aussi longtemps que possible à l'avance et indiquera les dates prévues de fermeture et les noms des salariés affectés.

g) Tout salarié qui a déplacé en vertu de ce qui précède ou qui a signifié par écrit à la Compagnie son intention d'être rappelé selon les modalités ci-haut définies, devra accepter ledit rappel sans délai.

h) Un chauffeur de la gestion ou du béton rappelé au travail en dehors de la saison active (saison active est considérée du 1er juin au 1er décembre) pourra refuser le rappel, et ce, sans mesure disciplinaire ou perte de droits, si la Compagnie ne lui offre pas un paiement minimum de trente-deux (32) heures de travail par semai-

ne dans la fonction régulière qu'il occupait avant sa mise à pied.

Dans le cas où la Compagnie ne peut lui assurer le minimum ci-haut mentionné, elle pourra embaucher de nouveaux salariés pour accomplir le travail. Dans un tel cas, le chauffeur ayant refusé un tel rappel ne pourra avoir recours à la procédure de griefs par le fait que la Compagnie a embauché de nouveaux salariés pour exécuter ledit travail.

i) Les salariés réguliers seront rappelés au travail selon l'ancienneté conformément aux stipulations énoncées ci-haut.

j) 1. Les parties conviennent que lorsqu'un salarié a déplacé en vertu de cet article, celui-ci devra retourner dans sa fonction régulière et/ou son département lorsqu'il y aura du travail à être exécuté pour la durée nécessaire.

2. Si un salarié a déplacé hors de son département, celui-ci devra retourner dans son département lorsqu'il y aura du travail dans son département. »

« Article 21.01

Dans le but d'améliorer la qualité de la main-d'oeuvre et de lui offrir la possibilité d'un reclassement plus avantageux, l'Employeur consent à mettre sur pied différents programmes de formation en autant que le nombre de stagiaires le justifie. La participation au/aux programme(s) de formation est sur une base volontaire.

Tout les mécanismes nécessaires au bon fonctionnement de tel/tels programme(s) seront établis après entente mutuelle entre les parties. »

« Article 22.02

« d) Lorsque la Compagnie crée ou modifie une fonction, elle fait parvenir au comité syndical d'évaluation pour entente, copie de la description nouvelle ou modifiée ainsi que son évaluation dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la stabilisation de cette fonction nouvelle ou modifiée.

Le comité conjoint d'évaluation a aussi pour responsabilité de s'entendre sur la durée de stabilisation nécessaire par suite de création ou modification d'une fonction.

Dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception des documents, l'Union devra faire parvenir à la Compagnie son avis d'acceptation ou de refus ou sa demande de renseignements supplémentaires. Au sens du présent article, le mot modification signifie tout changement à une fonction ou aux conditions dans lesquelles elles s'exécutent, qui peut affecter un ou des facteur(s) d'évaluation. »

C.C. 35

Employeur:	Consolidated Bathurst Inc.
Syndicat:	Syndicat canadien des travailleurs du papier
Taille:	416
Secteur:	Pâtes et papiers
Date d'expiration:	84 04 30

« Article 27

Les améliorations technologiques et l'automation peuvent causer un choc aux employés et aux conditions d'emploi. Il est essentiel que ces améliorations soient employées au meilleur avantage de la Société et des employés.

Par conséquent, la Société propose:

Article 27.01

L'établissement d'un comité conjoint sur l'automation composé de trois (3) personnes représentant la direction et de trois (3) personnes représentant les syndicats. Le comité sera chargé d'étudier l'effet des changements technologiques et de l'automation sur les employés et leurs effets sur les conditions de travail lesquelles seront soumises au directeur de la division afin d'assurer la protection juste et équitable des intérêts de la société et des employés.

Article 27.02

La Société se charge d'informer le comité aussitôt que possible et au moins quatre-vingt-dix (90) jours d'avance de tout changement d'ordre technologique et/ou étape d'automation qu'elle aura décidé d'instaurer et qui entraînera des mises en disponibilité ou autres changements importants dans le statut professionnel des employés.

Article 27.03

De plus, la Société se charge:

a) Si la chose devient nécessaire, les équipes seront réduites conformément aux termes applicables de cette convention.

b) Lorsque, en raison de changements d'ordre technologique ou de l'automation, un ouvrier est rétrogradé en permanence à un emploi avec traitement moindre, il recevra

six (6) mois, le taux de l'emploi permanent qu'il occupait avant d'être rétrogradé et durant une autre période de six (6) mois, il reçoit le taux intermédiaire entre les taux de l'emploi permanent qu'il occupait lors de son recul et le taux de son nouvel emploi permanent. À la fin de cette période de douze mois, le taux de son nouvel emploi permanent deviendra en vigueur.

c) Dans le cas d'un employé régulier pour qui, il n'y a pas d'emploi disponible en regard de ses services avec la Société, doit recevoir un préavis de licenciement d'au moins trois (3) mois.

d) Dans le cas d'un employé régulier retranché de la liste de paie, il sera payé conformément aux dispositions de l'article d'indemnité de licenciement.

e) Sous réserve des exigences de fonctionnement de l'usine, un congé autorisé d'une période d'un mois ou d'une durée raisonnable quelconque sera accordé aux employés, qui, en raison directe de changements d'ordre technologique ou de l'avènement de l'automation, seront permutés à la liste des suppléants afin de leur permettre de se chercher un emploi ailleurs.

f) Dans le cas d'un employé régulier rétrogradé à la liste de suppléance, il peut avoir la liberté de demeurer dans l'équipe de suppléance ou accepter l'indemnité de licenciement.

L'établissement d'un comité conjoint est un moyen de traiter coopérativement un problème qui affecte la Société et les employés. Normalement, le comité serait actif quand la direction de l'usine l'aviserait qu'il a été décidé d'introduire des changements d'ordre technologique ou de l'avènement de l'automation. Cependant, il n'y a rien qui empêche le comité, s'il le désire, de discuter de l'automation qui en a affecté d'autres et qui servirait comme une expérience utile de régler les problèmes locaux de l'usine, si jamais il en survenait.

Les changements d'ordre technologique et l'automation peuvent affecter les employés de différentes manières. Cela dépendra, parmi d'autres facteurs, des membres qui y sont impliqués, de la durée d'emploi, de la compétence, de l'éducation, de l'âge et de l'état civil. Chaque demande devra être étudiée à fond et chacune peut exiger différents moyens afin d'assurer que le bien-être des employés et de la Société soit protégé convenablement. La retraite prématurée, le réentraînement, la mutation à un autre travail ou emploi, le disponibilité de l'assistance du gouvernement sont les items à être considérés avant qu'une recommandation soit faite au directeur de la division. »

C.C. 36

Employeur:	Domtar Inc.
Syndicat:	Syndicat national des employés de bureau de Windsor, Fédération des travailleurs du papier et de la forêt (C.S.N.)
Taille:	70
Secteur:	Papiers fins
Date d'expiration:	84 04 30

« Article 19.01

La Compagnie et le Syndicat reconnaissent qu'ils ont, conjointement avec le gouvernement, une responsabilité réelle et directe à tous les niveaux pour réduire au minimum les effets défavorables ou adverses qui peuvent découler de l'automatisation, d'une nouvelle méthode de production ou des changements technologiques. Ils conviennent de travailler conjointement à chercher les moyens de prévoir ces effets défavorables et de les atténuer.

Article 19.02

Advenant que des projets soient élaborés en vue d'introduire du nouvel outillage ou une nouvelle méthode de production résultant en une diminution de la main-d'oeuvre ou en des déplacements multiples, la Compagnie discute, aussitôt que possible, ces projets avec le Syndicat avant leurs mises en application.

Ces discussions peuvent inclure les questions de ré-entraînement ou de déplacement, lorsque c'est possible, pour les employés affectés qui ont l'habileté potentielle et qui peuvent remplir les exigences normales pour le fonctionnement du nouvel outillage ou de la nouvelle méthode.

Article 19.03

Si un employé est rétrogradé d'une façon permanente à une fonction moins rémunérée, en conséquence directe de l'automatisation ou d'un changement technologique, il conserve, pendant trois (3) mois, le taux de salaire de son poste précédent. Pendant les trois (3) mois qui suivent, son taux de salaire est réduit à un taux se situant à mi-chemin entre le taux de salaire de son ancien poste et celui du nouveau poste.

Après cette période, il reçoit le taux de salaire qui s'applique à son nouveau poste. »

C.C. 37

Employeur:	Papetrie Reed Ltée
Syndicat:	Syndicat canadiens des travailleurs du papier (C.T.C.)
Taille:	250
Secteur:	Exploitation forestière
Date d'expiration:	83 04 30

« Article 14

Les deux parties reconnaissent l'importance de réduire le plus raisonnablement possible les effets que pourraient avoir les changements technologiques et/ou d'automatisation sur la sécurité de l'emploi, et les gains des employés, qui pourraient être déplacés de leur emploi en raison de tels changements.

Article 14.01

La Compagnie consent à une réunion de Comité Conjoint le plus tôt possible, avant tout changement d'ordre technologique et/ou d'automatisation qu'elle a décidé d'instaurer et qui entraînera des mises à pied ou autres changements importants dans l'état de service des employés.

Article 14.02

S'il est nécessaire de réduire le nombre des employés, la Compagnie s'engage à le faire en conformité avec l'article XXII de ce contrat et des sous-paragraphes suivants:

a) Dans le cas d'un employé qui est déplacé de façon permanente à une position dont la rémunération est inférieure en raison de l'automatisation ou d'un changement technologique, le salaire de sa position permanente sera maintenu pour une période de trois (3) mois, à compter de la date de sa rétrogradation. Pour la période suivante de trois (3) mois, son salaire sera un taux ajusté, qui sera à mi-chemin entre le taux de sa position permanente, au temps où il a changé de position, et le taux de sa nouvelle position permanente. À la fin de cette période de six (6) mois, le taux de la nouvelle position s'appliquera.

b) Dans le cas d'un employé régulier qui a une année de service continu ou plus et qui est mis à pied en raison de l'automatisation et/ou de changements technologiques, on lui donnera un avis de mise à pied de trois (3) mois.

c) En accord avec les exigences du travail, on accordera un congé sans paie pour une période d'un mois ou pour toute autre période convenable à tout employé qui est mis à pied en raison de l'automatisation et/ou de changements technologiques et qui veut chercher un emploi ailleurs. »

Article 14.05

Le droit de rappel d'un employé ne sera affecté d'aucune façon par le paiement de l'indemnité de licenciement. Toutefois, si le rappel survient avant la date du paiement de l'indemnité de licenciement, cette indemnité ne sera pas payée. Si un employé est rappelé en conformité avec les dispositions de rappel applicables dans son cas et qu'il refuse, tous ses droits au rappel et à l'indemnité de licenciement seront automatiquement annulés.

Article 14.06

Si un employé est rappelé après avoir reçu l'indemnité de licenciement qui lui est due, il recommencera, à compter de la date de son retour au travail, à accumuler une nouvelle période de service qui lui sera créditée lors de toute future mise à pied.

Article 14.07

Si un employé est rappelé après avoir reçu la moitié de l'indemnité de licenciement qui lui est due, il gardera, à son retour au travail, le droit à la partie non payée de l'indemnité de licenciement, s'il est mis à pied une seconde fois. Il recommencera à accumuler une nouvelle période de service additionnelle, qui lui sera créditée à l'endroit de toute future mise à pied. »

C.C. 38

Employeur:	Compagnie internationale de papier Canada
Syndicat:	Union internationale des employés professionnels et de bureau, Local 57 (F.T.Q.)
Taille:	350
Secteur:	Services forestiers
Date d'expiration:	82 04 30

« Article 11.03

a) Un comité conjoint sur l'automation sera établi dans la division. Il se composera de deux (2) personnes représentant la direc-

tion et de deux (2) employés représentant l'Union. Ce comité sera chargé d'étudier l'effet des changements technologiques et de l'automation sur les employés et sur les conditions de travail dans la division. Il devra en outre soumettre au gérant local les recommandations sur lesquelles on aura convenu, afin d'assurer la protection juste et équitable des intérêts de la Compagnie et de ses employés.

b) La Compagnie s'engage à informer le comité aussitôt que possible, et à tout le moins quatre-vingt-dix (90) jours d'avance, de tout changement technologique et (ou) d'étape d'automation qu'elle aura décidé d'instaurer et qui entraînera des mises à pied ou autres changements importants dans le statut professionnel des employés.

c) i) Si la chose devient nécessaire, le nombre des employés de bureau sera réduit, conformément aux dispositions de l'article IV de la convention.

ii) l'employé qui est affecté à un emploi dans un grade plus bas en raison de changements technologiques ou de l'automation, reçoit le salaire maximum du grade de son nouvel emploi, ou bien son salaire actuel, soit le moindre des deux. Toutefois, l'employé qui subit une baisse de salaire en raison de cette rétrogradation, reçoit, pour une période de six (6) mois, le salaire qu'il touchait au moment de sa rétrogradation et durant une autre période de six (6) mois, il reçoit un salaire redressé se situant juste entre le montant de son salaire au moment de sa rétrogradation et le maximum pour le grade de son nouvel emploi permanent. À la fin de cette période de douze (12) mois, l'employé reçoit le maximum du grade de son nouvel emploi permanent.

iii) Un employé pour qui, en raison directe de l'automation ou de changements technologiques, il n'y a pas d'emploi disponible en regard de ses services avec la compagnie, doit recevoir un préavis de licenciement d'au moins trois (3) mois.

iv) Un employé qui est retranché de la liste de paie touche une indemnité de licenciement conformément aux dispositions de l'article ci-après, sur l'indemnité de licenciement.

v) Sous réserve de satisfaire aux exigences de fonctionnement du bureau, un congé autorisé sans paie, d'une période d'un mois ou d'une durée raisonnable quelconque est accordé aux employés qui, en raison directe de changements technologiques ou de l'avènement de l'automation, désirent se chercher un emploi ailleurs. »

« Article 3.13

a) Les classifications relevant de la compétence de l'Union, ne seront pas combinées ou éliminées, à moins de changements substantiels aux tâches des classifications existantes, résultant d'un changement majeur ou de plusieurs changements mineurs à un ou plusieurs des aspects suivants: méthodes de travail et procédés, systèmes, équipements, marche à suivre des exploitations, ou réduction des tâches à être effectuées.

b) Si, comme conséquence de tels changements, des classifications doivent être combinées ou éliminées, la Direction en notifiera d'avance l'Unité locale. La Compagnie et l'Union se rencontreront pas plus tard que deux (2) semaines après tel avis, pour discussion approfondie, et toutes recommandations de l'Union seront prises en considération. Lorsqu'une Classe d'emploi sera éliminée ou discontinuée, la Direction en avisera l'Union au moins soixante (60) jours d'avance.

c) L'employé recevra le salaire approprié pour le grade dans lequel son nouvel emploi tombera; toutefois, advenant qu'un employé soit rétrogradé à un emploi de grade moins élevé, en raison de la combinaison ou de l'élimination de classifications, l'employé recevra le salaire maximum du grade de son nouvel emploi ou son salaire existant, soit le moindre des deux. Toutefois, l'employé qui subira une réduction de salaire en raison de sa rétrogradation, recevra pour une période de six (6) mois, le salaire qu'il recevait au moment où est survenue la combinaison ou l'élimination de classifications, et, pendant une autre période de six (6) mois, il recevra un salaire rajusté qui se situera à mi-chemin entre son salaire au moment où est survenue la combinaison ou l'élimination de classifications, et le maximum du grade de son nouvel emploi permanent. À la fin de cette période de douze (12) mois, l'employé recevra le maximum du grade de son nouvel emploi permanent. »

C.C. 39

Employeur:	Provigo (distribution) Inc. division Montréal
Syndicat:	Union des employés de commerce, local 501 (F.T.Q.)
Taille:	390
Secteur:	Commerce en gros
Date d'expiration:	84 09 10

« Article 2.02

a) L'Union reconnaît la nécessité d'améliorer la productivité et le rendement de l'entreprise. Les parties collaboreront donc, dans la mesure du possible, à l'établissement de méthodes et de programmes de travail susceptibles d'atteindre cet objectif.

b) Tout grief résultant d'une décision prise par l'Employeur peut être soumis pour enquête et règlement conformément à la procédure de griefs prévue aux présentes.

Article 2.03

L'Employeur informera l'Union, par écrit, avec copie aux délégués, dans les plus brefs délais, de toute nouvelle classification d'emploi ou opération à être créées dans son établissement. L'Employeur devra négocier avec l'Union relativement à la nouvelle tâche en tenant compte des taux de salaires stipulés aux présentes pour des tâches similaires ou comparables. À défaut d'entente après une période d'essai de trente (30) jours, l'Union pourra se prévaloir de la procédure de grief.

Article 2.04

L'Employeur informera l'Union par écrit, avec copie aux délégués, dans les plus brefs délais, lorsqu'il devra abolir ou transformer de façon majeure une ou plusieurs classifications d'emploi ou opérations. L'Union pourra faire valoir son point de vue à l'Employeur et même utiliser la procédure de griefs si les changements apportés allaient à l'encontre des dispositions de la convention collective.

Article 2.05

Advenant la mise en application de changements technologiques, une période de recyclage raisonnable, compte tenu des changements apportés, doit être accordée à chaque salarié en place afin de remplir les nouvelles fonctions qui lui sont assignées. »

C.C. 40

Employeur:	Supermarché Dominion Ltée
Syndicat:	Retail Wholesale and Department Store Union, local 465 (F.A.T. — C.O.I.)
Taille:	161
Secteur:	Commerce de détail
Date d'expiration:	82 06 21

« Article 25.02

Il est nécessaire de rechercher les meilleures méthodes et d'atteindre de meilleurs taux de productivité, dans l'intérêt des employés et de la Compagnie. Le Syndicat accepte de collaborer avec la Compagnie dans l'adoption de ces méthodes, pour lui suggérer de meilleures méthodes et pour convaincre ses membres de la nécessité d'introduire des changements et des améliorations. La Compagnie s'engage à avertir le syndicat aussi longtemps à l'avance que possible au sujet des changements susmentionnés. »

« Article 31.03

La Compagnie convient que les employés à plein temps embauchés le 21 juin 1979, ou avant cette date, ne peuvent être mis à pied que pour les raisons suivantes:

a) fermeture d'un rayon ou d'un supermarché;

b) diminution des affaires;

c) introduction de méthodes améliorées;

d) changement dans la nature de l'entreprise.

Si l'une des circonstances susmentionnées donne lieu à un surplus d'employés à plein temps avec ancienneté avant le 21 juin 1979, la Compagnie convient de se réunir avec le Syndicat pour étudier les possibilités d'emplois alternatifs qui peuvent être offertes à ces employés avant la remise des avis de mise à pied. »

C.C. 41

Employeur:	Pharmacie Universelle Ltée
Syndicat:	Union des employés du transport local et industries diverses local 931 (Indépendant international)
Taille:	137
Secteur:	Pharmacie
Date d'expiration:	83 11 30

« **Article 3.01**

L'Union reconnaît que c'est la fonction de l'Employeur d'administrer et de gérer ses affaires et, sans restreindre la généralité de ce qui précède, d'embaucher, retraiter, classifier, diriger, promouvoir, rétrograder, transférer et mettre à pied les salariés; de réprimander, suspendre, congédier ou autrement discipliner les salariés; de maintenir l'ordre et la discipline, d'établir, modifier et appliquer ses règles et règlements; de décider de la compétence, de l'aptitude, de la connaissance, du rendement et de l'efficacité de ses salariés, de céduler le travail et d'assigner ce travail aux salariés; d'établir les équipes et les heures de travail, d'augmenter ou diminuer, de façon temporaire ou permanente, le nombre des salariés; de décider de l'utilisation de ses propriétés, d'organiser et de surveiller le travail qui doit être exécuté par les salariés; de déterminer le genre d'équipement qui doit être utilisé, de déterminer les méthodes et procédés employés, de déterminer le genre et la qualité de l'exécution du travail par les salariés et de déterminer le travail à être accompli. Dans l'exercice de ces droits, l'Employeur doit se conformer aux dispositions de la présente convention.

S'il y a des changements majeurs aux méthodes de travail ou à l'équipement utilisé, l'employeur convient d'en informer à l'avance le représentant syndical et le ou les salariés impliqués sans toutefois mettre en cause le principe du droit à la gérance. »

C.C. 42

Employeur:	La Laurentienne Mutuelle D'Assurance
Syndicat:	Association des employés de la Laurentienne (Indépendant local)
Taille:	218
Secteur:	Institutions financières
Date d'expiration:	83 12 31

« **Article 33.01** (Définition)

Changement apporté aux opérations par l'introduction à la Compagnie de nouvelles machines et/ou changement organisationnel ou administratif, qui ont pour effet l'abolition d'un ou de plusieurs postes, ou des changements à l'intérieur d'un poste ou d'un emploi entraînant des modifications aux tâches caractéristiques de ce poste ou de cet emploi, qui ont comme conséquence, l'incapacité d'un ou de plusieurs employés à accomplir leur fonction.

Article 33.02 (Préavis au syndicat)

Dans les cas d'un changement technologique susceptible d'entraîner l'abolition de postes ou d'emplois occupés par les employés mais n'entraînant pas une mise à pied, la Compagnie s'engage à aviser l'Association dans un délai de trente (30) jours avant la date à laquelle elle entend faire le changement.

Article 33.03 (Nature de l'avis)

Dans le cas d'un changement technologique susceptible d'entraîner une mise à pied, la compagnie s'engage à aviser l'Association dans un délai d'au moins soixante (60) jours de la date à laquelle elle entend faire le changement.

Article 33.04 (Nature de l'avis)

Cet avis indiquera:

a) la nature du changement technologique;
b) la date à laquelle la compagnie se propose d'effectuer le changement;
c) le nombre approximatif de postes et d'emplois susceptibles d'être touchés;
d) toute autre information pertinente.

Article 33.05 (Comité de reclassement)

Dans les dix (10) jours suivant le préavis prévu aux articles 33.02 et 33.03, les parties forment un comité de reclassement composé de représentants de la Compagnie et du comité syndical, afin de proposer des solutions aux éléments suivants, dans l'ordre:

a) l'utilisation de la procédure de déplacement telle que prévue aux articles 15.20 et 15.21;
b) la possibilité de recyclage en vue de permettre à certains employés susceptibles d'être mis à pied d'occuper un autre poste à la Compagnie;
c) recherche de même nature dans d'autre compagnies du Groupe La Laurentienne ou dans d'autres institutions d'assurances, et de recommander des mesures pour faciliter la recherche d'emploi pour les employés mis à pied par un changement technologique;
d) assistance dans le choix de nouvelles fonctions (orientation et conseils);
e) suggestions d'autres mesures en vue de permettre à certains employés susceptibles d'être mis à pied d'occuper un autre poste dans la compagnie. »

« **Article 15.20**

L'employé déplacé par suite de l'application de l'article 15.19 déplacera, en se prévalant de

son ancienneté, dans toute classe inférieure à la sienne, un employé ayant moins d'ancienneté que lui, en commençant dans la classe immédiatement inférieure à la sienne par le moins ancien, et ainsi de suite, en autant qu'il possède les qualifications requises.

Article 15.21 (Mise à Pied)

Il y a mise à pied lorsqu'un employé n'est pas en mesure d'en déplacer un autre, selon les règles établies au présent chapitre, suite à l'abolition d'un poste ou suite à un manque de travail, pour une période de plus de trois (3) mois. »

C.C. 43

Employeur:	Caisse Pop St-Jérôme
Syndicat:	Syndicat des employés de la Caisse Pop de St-Jérôme (C.S.N.)
Taille:	78
Secteur:	Institutions financières
Date d'expiration:	84 01 31

« **Article 25.05** (Mutation à une classe inférieure)

a) L'employé qui retourne à son ancien emploi à sa demande ou à la suite d'une période d'essai non satisfaisante, reprend le salaire qu'il aurait eu s'il était demeuré à son ancien emploi.

b) L'employé qui occupe un emploi d'une classification inférieure à celle de son emploi actuel par suite d'incapacité physique reçoit le taux de salaire prévu pour cette classe, à l'échelon immédiatement inférieur à son salaire actuel.

c) L'employé qui occupe un emploi d'une classification inférieure à celle de son emploi actuel par suite d'une rétrogradation par mesure disciplinaire, reçoit le taux de salaire prévu pour cette classe à l'échelon immédiatement inférieur à son salaire.

d) Le salaire de l'employé rétrogradé à la suite d'un changement technologique ou d'un manque de travail, est maintenu s'il est plus élevé que le maximum prévu pour l'emploi auquel il est inférieur au maximum, l'employé sera intégré à l'échelon équivalent ou immédiatement supérieur.

Article 25.06 (Changement de rénumération)

La date de mise en vigueur de tout changement de salaire est fixée au début de la période de paie la plus rapprochée de la date prévue. »

« **Article 25.09** (Modification des emplois actuels et nouveaux emplois)

a) Si l'employeur doit créer une nouvelle tâche ou modifier de façon substantielle les tâches existantes en vertu des modifications à ses opérations, il doit aviser le syndicat au moins vingt (20) jours à l'avance de l'implantation du changement.

b) Pendant le délai prévu au paragraphe a), les deux parties se réuniront afin de négocier la rénumération de l'occupation nouvelle ou modifiée.

c) Si les parties ne s'entendent pas, le syndicat peut avoir recours au mode de règlement des griefs. »

C.C. 44

Employeur:	Ivanhoe Inc. (division de Steinberg Inc.)
Syndicat:	Union des employés de commerce, local 500 (F.T.Q.)
Taille:	110
Secteur:	Immobilier
Date d'expiration:	84 05 22

« **Article 2.02** (Nouvelles tâches)

Lorsqu'il sera nécessaire d'établir de nouvelles tâches ou de nouvelles opérations, l'Employeur convient d'informer l'Union vingt et un (21) jours à l'avance des salaires et des conditions de travail et du nom des salariés qui seront affectés par ces changements.

Article 2.03

Si l'Employeur doit abolir une ou plusieurs tâches ou encore en transformer d'autres, la même procédure qu'en 2.02 sera suivie. Dans les deux cas l'Union pourra faire valoir son point de vue à l'Employeur et même utiliser la procédure des griefs si les changements apportés allaient à l'encontre des dispositions de la convention collective.

Article 2.04

L'Union convient qu'il est nécessaire d'améliorer la productivité et le rendement de l'entreprise. Elle appuiera donc, dans la mesure du possible, l'établissement de nouvelles méthodes de travail et de programmes susceptibles d'améliorer le rendement des salariés.

Article 2.05

L'Employeur et l'Union conviennent de se rencontrer, à la demande de l'une ou l'autre partie, pour discuter de sujets d'intérêt commun découlant de la mise en application de la convention collective et d'autres sujets d'intérêt mutuel. »

« Article 6.04

L'Employeur convient de rencontrer l'Union avant l'implantation de nouvelles opérations dans les centres commerciaux afin de discuter des problèmes que pourraient entraîner ces transformations. »

C.C. 45

Employeur:	Hubbard (division de Dominion Textile Inc.)
Syndicat:	Syndicat des employés de Hubbard (C.S.N.)
Taille:	250
Secteur:	Textiles
Date d'expiration:	84 05 31

« Article 13.01

Suite à un manque de travail, la compagnie peut soit réduire les heures de la semaine régulière de travail, après entente préalable avec le syndicat, ou soit procéder à des mises à pied pour le temps nécessaire conformément aux dispositions de l'article 13.02 ci-dessous.

Article 13.02

Quand il est nécessaire de faire des mises à pied dues à un manque de travail, la compagnie applique la procédure suivante:

a) les travailleurs mis à pied et le syndicat sont avisés individuellement au moins vingt-quatre (24) heures avant la mise à pied;

b) les travailleurs à l'essai et temporaires dans l'occupation concernée sont les premiers à être mis à pied;

c) si d'autres mises à pied deviennent nécessaires dans l'occupation, le travailleur sur l'occupation affectée avec le moins d'ancienneté est mis à pied, mais il a droit d'utiliser son ancienneté pour déplacer un travailleur ayant moins d'ancienneté dans le même département à la condition de pouvoir remplir les exigences normales de l'occupation du travailleur déplacé. Le travailleur qui n'est pas en mesure de remplir les exigences normales de toute occupation peut déplacer dans son département le travailleur ayant le moins d'ancienneté parmi les travailleurs occupant un poste nécessitant une période d'entraînement maximum de dix (10) jours tel que prévu à l'annexe « C » et sera entraîné en conséquence.

d) un travailleur qui est forcé de quitter son département faute d'ancienneté ou faute de ne pouvoir utiliser les dispositions du paragraphe c) ci-dessus, peut déplacer dans l'usine le travailleur ayant le moins d'ancienneté parmi ceux qui travaillent à des occupations nécessitant une période d'entraînement de dix (10) jours ou moins tel que prévu à l'annexe « C. ».

Toutefois un travailleur issu du département du renvidage ou du département de la préparation et finition des pièces peut exercer ce droit de façon prioritaire dans un de ces deux départements vis-à-vis du travailleur ayant le moins d'ancienneté dans cet autre département et qui travaille sur une occupation nécessitant une période d'entraînement de dix (10) jours ou moins, tel que prévu à l'annexe « C ».

Article 13.03

Dans l'application de l'article 13.02 c) et d) et de l'article 13.06, le travailleur conserve en ces cas le salaire horaire qu'il recevait avant de changer d'occupation. Ce salaire devient un taux encerclé et le travailleur ne reçoit d'augmentation que si le taux de sa nouvelle occupation dépasse son ancien taux.

Article 13.04

Malgré ce qui précède à l'article 13.02, dans le département de tissus à la pièce il pourra y avoir pour des périodes n'excédant pas deux (2) jours ouvrables, des déplacements temporaires d'une tâche où le travail est moins urgent ou manquant vers une tâche où le travail est plus urgent sans égard à l'ancienneté prévue à cette clause.

Article 13.05

Dans les cas de grief concernant l'article des mises à pied et rappel, la compagnie fournit par écrit, au syndicat, les raisons motivant sa décision quant à la manière dont elle a fait les mises à pied.

Article 13.06

Si après une mise à pied, la compagnie a l'intention d'engager ou de ré-engager des travailleurs, la compagnie doit le faire de la façon suivante:

a) Les travailleurs mis à pied ou déplacés comme résultat d'une mise à pied reprennent leur occupation dès que celle-ci redevient disponible. Cependant, les travailleurs mis à pied doivent être rappelés par ordre d'ancienneté à la condition que les travailleurs ainsi rappelés, puissent remplir après entraînement selon les dispositions ci-dessous, les exigences normales de l'occupation où le travail reprend. Sauf exception prévue à 13.07, cette règle s'applique à l'occupation qui ne nécessite pas plus de vingt (20) jours d'entraînement conformément à l'annexe « C », s'il s'agit d'un rappel dans le propre département du travailleur rappelé. S'il s'agit d'un rappel dans un autre département que celui du travailleur rappelé, ce dernier sera rappelé à la condition que l'occupation où le travail reprend ne nécessite pas plus que dix (10) jours d'entraînement conformément à l'annexe « C ».

   En aucun cas, un travailleur rappelé ne peut obtenir une promotion (être rappelé sur une occupation comportant un taux de salaire plus élevé que l'occupation dont il est titulaire) à moins de pouvoir remplir immédiatement les exigences normales de l'occupation où il y a rappel.

b) Un employé qui est sujet à un rappel devra être avisé par la compagnie par lettre recommandée ou télégramme à la dernière adresse connue de la compagnie. Le syndicat devra être avisé en même temps. Tous les employés mis à pied tiendront la compagnie au courant de tout changement d'adresse.

Article 13.07

La compagnie convient d'offrir aux travailleurs occupant un poste d'embobineuse paquet-manchon, la possibilité d'un pré-entraînement sur l'occupation d'embobineuse-écheveau. Ce pré-entraînement s'effectuera en cours de convention à raison d'un (1) travailleur à la fois parmi les travailleurs non-qualifiés qui s'inscrivent à ce programme de formation. La compagnie détermine si le travailleur peut satisfaire aux exigences de l'occupation et ce en tout temps durant l'application du programme.

Article 13.08

Sujet aux dispositions de la présente convention, la compagnie rappellera au travail, par ordre d'ancienneté, un travailleur mis à pied avant de procéder à l'embauche d'un nouvel employé, et ce, avec entraînement selon l'annexe « C ». »

« Article 14.01

Si un changement technologique ou une fermeture d'un ou plusieurs départements ou l'abolition des postes occasionne un licenciement collectif de 10 ou plus d'employés couverts par la présente, les dispositions suivantes entrent en effet:

a) Un avis de deux (2) mois sera donné aux employés concernés ainsi qu'au syndicat. Un avis de trois (3) mois sera donné dans le cas d'un licenciement de cent (100) employés et plus.

b) Un comité de reclassement sera formé selon les dispositions de la « Loi sur la formation et la qualification de la main-d'oeuvre » pour aider les employés à trouver un autre emploi ou de les aider à se recycler.

c) Les employés licenciés auront le droit d'exercer leurs droits selon l'article 13, ou de jouir des provisions du présent article.

d) Faute de pouvoir donner les préavis selon le paragraphe a) ci-dessus et sauf dans les cas fortuits, la compagnie verse aux travailleurs concernés une indemnité de deux (2) semaines si le travailleur justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu et de huit semaines si le travailleur justifie de dix (10) ans de service continu ou plus. »

C.C. 46

Employeur:	Dominion Textile Inc.
Syndicat:	Syndicat catholique des ouvriers de textile de Magog Inc. (C.S.D.)
Taille:	1 711
Secteur:	Textile
Date d'expiration:	85 02 15

« Article 8.02

Si le changement envisagé par la compagnie concernant une occupation sous le plan de boni a trait à la révision d'un élément de travail mesuré ou l'addition d'un élément de travail mesuré ou à l'élimination complète d'un élément de travail mesuré, à la suite de l'installation d'équipement différent, ou si une occupation horaire ou à la pièce est placée par la compagnie sous le plan de boni ou si une nouvelle occupation est introduite, la compagnie doit au moins deux (2) semaines avant l'application du changement, aviser le syndicat par écrit de la nature du changement. À la date où est effectué le changement, il sera considéré comme étant sous période d'essai, sujet aux

conditions définies dans les paragraphes 8.05 et suivants.

Article 8.03

Tout les changements faits par la compagnie concernant les occupations sous le plan de boni, qui sont autres que ceux auxquels les paragraphes 8.01 et 8.02 réfèrent ci-dessus, seront réglés s'il y a grief selon la procédure ci-dessous.

Première étape:

Une revue du grief sera faite par un ingénieur industriel représentant de la compagnie et un représentant du syndicat.

Cette revue comprendra un examen de la prescription de travail (job specification) et des données des vérifications qui ont servi de base au changement. Le représentant du syndicat pourra s'entendre avec l'ingénieur industriel représentant de la compagnie pour visiter les lieux où le grief a surgi. La compagnie donnera au syndicat un avis écrit de la nature du changement.

Si aucun grief ne résulte des changements mentionnés dans ce paragraphe, dans les vingt (20) jours ouvrables après la mise en application du changement, ce dernier sera considéré comme accepté.

Deuxième étape:

Si la révision prévue à la première étape ci-dessus n'amène pas une solution immédiate du grief, des vérifications conjointes seront faites par un ingénieur industriel représentant de la compagnie et un représentant du syndicat pour régler le grief sur le changement concerné.

Toutes les vérifications conjointes seront de la même nature et de la même étendue que les vérifications sur lesquelles le changement fut basé à son origine. L'entente mutuelle des parties peut changer l'étendue des vérifications conjointes à faire.

Si les résultats de ces vérifications conjointes faites par la compagnie et le syndicat sont tels qu'ils affectent la valeur de temps standard par moins de un pourcent (1 %) en plus ou en moins, aucun changement ne sera fait à la valeur de temps standard.

Si les résultats desdites vérifications conjointes affectent la valeur de temps standard par plus de un pourcent (1 %) en plus ou en moins, la valeur de temps standard sera révisée conformément et sera mise en vigueur.

Si les résultats desdites vérifications conjointes requièrent une augmentation dans la valeur de temps standard de plus de un pourcent (1 %), la rétroactivité sera payée de la date du changement.

Si les parties après avoir complété les vérifications conjointes dans cette deuxième étape, et après avoir étudié leurs résultats, ne peuvent s'entendre sur les résultats desdites vérifications conjointes, le syndicat peut référer ledit changement à l'arbitre unique mentionné ci-dessous.

Troisième étape:

L'arbitre unique fera une revue du changement fait par la compagnie et fera des vérifications de la même nature et de la même étendue que les vérifications sur lesquelles le changement fut basé à son origine.

Si les résultats de ces vérifications faites par l'arbitre unique sont tels qu'ils affectent la valeur de temps standard par moins de un pourcent (1 %), en plus ou en moins, aucun changement ne sera fait à la valeur de temps standard.

Si les résultats des vérifications faites par l'arbitre unique affectent la valeur de temps standard par plus de un pourcent (1 %), en plus ou en moins, la valeur de temps standard sera révisée conformément et sera mise en vigueur.

Si les résultats des vérifications faites par l'arbitre unique requièrent une augmentation dans la valeur de temps standard de plus de un pourcent (1 %), la rétroactivité sera payée de la date du changement.

Il est convenu que dû à leur nature, les changements auxquels le paragraphe 8.03 réfère peuvent être fréquents et des révisions continuelles de tels changements peuvent être requises en tout temps pour refléter les modifications dans les conditions des trois (3) équipes.

La compagnie fournira au syndicat le sommaire trimestriel des vérifications des fréquences (vérifications inachevées comprises).

Article 8.04

a) si la compagnie n'introduit pas de changement, mais si dans l'opinion du syndicat, il s'est introduit un changement du genre prévu au paragraphe 8.03, dans le cas d'une plainte non réglée, un grief peut être soumis pour règlement, y compris l'arbitrage si nécessaire, conformément aux dispositions du paragraphe 8.03.

b) si la compagnie n'introduit pas de changement du genre prévu aux paragraphes 8.01 et 8.02 mais si dans l'opinion du syndicat le temps d'un ou de plusieurs éléments dans une valeur de temps standard requièrent une modification, la procédure suivante s'appliquera.

1. Lorsqu'un ou plusieurs temps élémentaires d'une valeur de temps standard qui n'ont pas été soumis à l'arbitre unique au préalable, sont en force et qu'une période d'un (1) an s'est écoulée depuis la date de la dernière acceptation par le syndicat il peut demander une révision de ladite valeur de temps standard. Lorsqu'un ou plusieurs temps élémentaires d'une valeur de temps standard ont déjà été arbitrés, ceci n'exclura pas la balance des temps élémentaires de ladite valeur de temps standard non arbitrés de l'application de ce paragraphe. Si un ou plusieurs temps élémentaires d'une valeur de temps standard ont préalablement été soumis à l'arbitre unique, mais, si dans l'opinion du syndicat, il s'est produit un changement qui n'a pas été couvert par la décision de l'arbitre unique (ou soumis comme un changement par la compagnie) et qui dans l'opinion du syndicat affecte la valeur de temps standard, une telle prétention pourra être soumise par le syndicat à l'arbitre unique pour décision. Dans un tel cas, le fardeau de la preuve incombera au syndicat.
2. Dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables de la demande écrite du syndicat pour une révision dans les valeurs de temps élémentaires, les deux parties se rencontreront pour tenter de régler la demande. À défaut d'un règlement satisfaisant, la demande de révision du syndicat peut être soumise à l'arbitrage selon les dispositions du paragraphe 8.10. Lors d'une telle demande d'arbitrage, tous les temps élémentaires d'une valeur de temps standard sauf tels temps élémentaires qui ont déjà été arbitrés, seront référés à l'arbitre unique pour décision. Si dans ledit délai de quarante-cinq (45) jours ouvrables, le syndicat ne soumet pas sa demande de révision à l'arbitrage, ladite demande pour révision sera considérée comme ayant été abandonnée.
3. À la suite d'une demande d'arbitrage faite par le syndicat selon le paragraphe 1, si l'arbitre en arrive à la conclusion qu'il y a un écart dans la valeur de temps standard actuellement en force de un pourcent (1 %) ou plus, seulement à cette condition que l'arbitre pourra décider qu'un changement dans la valeur de temps standard soit mis en vigueur conformément à ses observations. Si les résultats de la revue faite par l'arbitre requièrent une augmentation dans la valeur de temps standard de plus de un pourcent (1 %), la rétroactivité sera payée de la date de la demande de révision au syndicat.

Article 8.05

À la date où sont effectués les changements auxquels réfère le paragraphe 8.02, il s'ensuivra une période d'essai de trente (30) jours ouvrables.

Article 8.06

a) Durant la période d'essai de trente (30) jours ouvrables, les employés concernés travailleront d'après les nouvelles conditions, et seront payés selon les nouveaux taux, et durant lesdits trente (30) jours ouvrables, leurs gains horaires moyens ne seront pas inférieurs à leurs gains horaires moyens réguliers des deux (2) semaines les plus élevées parmi les quatre (4) dernières semaines au cours des six (6) mois antérieurs, pendant lesquels les employés travaillaient à la pièce ou selon le plan boni. Cette garantie des gains horaires moyens, ne sera en aucun cas, prolongée au delà desdits trente (30) jours ouvrables.

b) Après la mise en vigueur d'une période d'essai sur une occupation, les employés qui travaillent couramment sur cette occupation et qui y demeureront bénéficieront d'une garantie de leurs gains pendant une période de trante (30) jours ouvrables tel que décrit ci-haut. Cette garantie débutera au moment où leur occupation sera touchée d'un changement tel que décrit au paragraphe 8.02. Cette disposition ne s'appliquera seulement qu'aux employés dont l'occupation sera touchée d'un changement tel que décrit au paragraphe 8.02.

c) Si un employé est muté d'une autre occupation à l'occupation faisant l'objet d'une période d'essai, il recevra ses gains horaires moyens, tels que définis au paragraphe (a) ci-dessus, pour la balance de la durée de la période d'essai de trente (30) jours ouvrables.

Il est entendu qu'il n'y aura qu'une seule période d'essai pour chacune des assignations de travail reliées à l'occupation en question.

Article 8.07

En tout temps pendant la période d'essai, la compagnie et le syndicat se rencontreront pour examiner les résultats obtenus durant la période d'essai et s'efforceront d'en arriver à une entente sur le changement.

Article 8.08

Avant l'expiration du trentième (30e) jour ouvrable suivant l'expiration de la période d'es-

sai, s'il n'y a pas entente sur le changement, le syndicat devra en aviser par écrit, sous pli recommandé, la compagnie et l'arbitre unique (désigné au paragraphe 8.10 ci-dessous) et le changement sera référé à l'arbitre unique pour décision. Les parties de consentement mutuel, peuvent référer le changement à l'arbitre unique avant l'expiration de la période d'essai.

Si un tel avis n'est pas envoyé par le syndicat au cours de ladite période d'essai ou précédant l'expiration du trentième (30e) jour ouvrable suivant l'expiration de la période d'essai, et si aucun avis n'est envoyé par la compagnie dans la même période de son intention d'abandonner le changement proposé, ledit changement sera considéré comme final et accepté par les deux parties.

Article 8.09

Dans le cas où le changement est soumis à l'arbitre unique, ce dernier rendra sa décision, en dedans des huit (8) semaines de travail de la date où un changement lui a été soumis. De toute façon le changement demeurera en vigueur jusqu'à ce que l'arbitre unique ait rendu sa décision finale.

Article 8.10

Pour les fins des articles 8 et 9, et pour la durée de la présente convention, l'arbitre unique sera un ingénieur industriel choisi de consentement mutuel par les parties.

Article 8.11

L'arbitre unique devra, avant de commencer chaque arbitrage, faire une déclaration assermentée, attestant qu'il n'a aucun intérêt pécuniaire dans la question, qu'il n'est pas associé personnellement ou intéressé dans une firme ou compagnie qui manufacture des textiles, et qu'il n'est pas, en raison de ses occupations d'affaires ou par toute autre circonstance influencé ou préjudicié en faveur soit des employés ou des employeurs.

Article 8.12

Chacune des parties à cette convention supportera ses propres dépenses d'arbitrage. Les honoraires et dépenses de l'arbitre unique seront payés sur la base d'un demi par la compagnie et d'un demi par le syndicat.

Article 8.13

Tous les griefs provenant de l'application des articles 8 et 9 seront soumis à l'arbitre unique pour sa décision. Dans tous cas, la décision de l'arbitre unique doit être dans les cadres du plan de mesure de travail et des systèmes de paiement du plan de boni ou du travail à la pièce de la compagnie, et de plus l'arbitre unique n'aura pas le pouvoir d'amender, d'altérer ou de modifier les dispositions de cette convention.

Article 8.14

La décision de l'arbitre unique sera finale et liera le syndicat, la compagnie et tous les employés ou groupes d'employés concernés. En autant que les gages sont concernés, la décision sera rétroactive du début de la période d'essai, si l'arbitre unique en décide ainsi, et le montant des ajustements rétroactifs, s'il y en a, sera déterminé pas ledit arbitre unique.

Article 8.15

Si en aucun temps durant la période d'essai, la compagnie décide d'abandonner le changement proposé, un ajustement des gages devra être fait de manière à assurer que, durant le temps pour lequel la période d'essai a été en vigueur, la moyenne des gains horaires de chaque employé immédiatement concerné soit l'équivalent de cent pour cent (100 %) des gains horaires moyens de cet employé durant les quatre (4) semaines précédant le commencement de la période d'essai ou durant les quatre (4) dernières semaines au cours desquelles ils ont travaillé à la pièce ou à une autre occupation rémunérée selon la plan boni en autant que ces quatre (4) semaines soient comprises dans les six (6) mois précédents.

Article 8.16

Quand la compagnie avisera le syndicat d'un changement dans une tâche en vertu du paragraphe 8.02, elle donnera au syndicat toutes les informations pertinentes et toutes les explications nécessaires concernant tel changement ou telle nouvelle occupation.

Article 8.17

Au début d'une période d'essai, la compagnie mettre à la disposition du syndicat pour étude les données relatives à la spécification de la tâche (feuille de spécification de tâche pour un style type, valeur de temps standard et la feuille de calcul d'efficacité) se rapportant à l'établissement de la tâche faisant l'objet de telle période d'essai. Il est entendu et convenu que lesdites données relatives à la spécification de la tâche constituent un document confidentiel de la compagnie qui devra être remis à la

compagnie, dans un délai raisonnable, et qui ne devra pas être gardé au-delà de ladite période d'essai.

Article 8.18

Sur demande, la compagnie fournira au syndicat par écrit, au début d'une période d'essai, durant les quatre (4) semaines précédant la date à laquelle ladite période d'essai aura commencé ou durant les quatre (4) dernières semaines au cours desquelles ils ont travaillé à la pièce ou à une occupation rémunérée selon le plan boni, en autant que ces quatre (4) semaines soient comprises dans les six (6) mois précédents. Si le syndicat la demande, on lui fournira aussi par écrit les gains hebdomadaires moyens de tels employés durant ladite période d'essai.

Article 8.19

Les griefs de changement dans les occupations payées à l'heure peuvent aussi être soumis dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables qui suivent le changement, à l'arbitre unique pour sa décision. Si la compagnie n'introduit pas de changement, mais si le syndicat est d'opinion que la charge de travail ou l'assignation de l'employé est anormale, telle prétention sera soumise par le syndicat à l'arbitre unique pour décision dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables suivant le grief. Dans tel cas, le fardeau de la preuve incombe au syndicat. Dans ces cas, cependant, l'arbitre unique déterminera si oui ou non l'occupation requiert plus qu'une (1) journée de travail à rendement normal. L'arbitre unique décidera du contenu d'une journée de travail à rendement normal, et la compagnie modifiera le contenu de l'occupation en accord avec la décision.

Article 8.20

Il est entendu que tout changement qui affecte la valeur de temps standard sera pris en considération dans la valeur de temps standard pour la tâche.

Cependant, pour tout changement imprévu qui affecte la valeur de temps standard, la compagnie, s'il y a lieu, paiera après étude avec le responsable syndical en génie industriel les gains horaires moyens aux employés affectés.

Article 8.21

Les changements dans les taux à la pièce seront traités conformément aux dispositions de cet article lorsqu'applicable.

Article 8.22

Le directeur de l'usine, sur demande, en tout temps après la mise en force d'un changement se rapportant aux paragraphes 8.01, 8.02 et 8.03 ou en tout temps suivant la demande écrite pour révision de temps élémentaire soumis selon le paragraphe 8.04 et jusqu'au moment où le changement est accepté ou la demande écrite pour révision est réglée ou une décision de l'arbitre unique est rendue, accordera au syndicat la permission de déléguer un représentant pour observer les effets dudit changement et/ou pour effectuer lui-même des tests chronométriques pour fin de vérifications, pourvu que ledit représentant ne gêne en aucune façon le bon fonctionnement de l'atelier.

Article 8.23

Tous changements concernant les articles 8.01, 8.02, qui ont été soumis au syndicat, et qui après vérifications les deux parties ne sont pas d'accord et que ce changement est référé à l'arbitre unique pour arbitrage, la compagnie n'aura pas le droit de faire d'autres changements modifiant les éléments soumis pour arbitrage, avant que l'arbitre unique ait rendu sa décision.

Par entente mutuelle la compagnie pourra faire des corrections dues à des erreurs aux taux soumis à l'arbitrage. Il est entendu qu'une compensation rétroactive à la date du changement initial sera payée. »

C.C. 47

Employeur:	Celanese Canada Inc.
Syndicat:	Syndicat des employés salariés de Celanese (C.S.N.)
Taille:	53
Secteur:	Tissus synthétiques
Date d'expiration:	84 04 25

« Article 19.01

Tout salarié classifié comme permanent sera considéré déplacé par les changements technologiques lorsque ses services ne seront plus requis, par suite de l'introduction d'équipements électroniques entraînant des changements dans les méthodes d'opérations ou de procédés qui auraient pour effet de diminuer le nombre total de salariés nécessaires afin de faire fonctionner le département dans lequel ils travaillent.

Article 19.02

Les salariés qui seraient déplacés à cause de tels changements, se placeront sur des occupations dans leurs groupes d'ancienneté tel que défini à la clause 9.20 et à l'annexe « C ». Les salariés qui ne seraient pas déplacés, auront l'opportunité de se qualifier pour les nouvelles tâches que l'équipement électronique pourrait apporter. Toutefois, les salariés qui, à cause de ces changements doivent être mis à pied, recevront un avis avec plein salaire, d'au moins une (1) semaine, que leurs services soient requis ou non durant cette semaine.

Article 19.03

Dans le cas de changements tels que stipulés à la clause 19.01, qui affecteront la classification des tâches de tout salarié dans l'unité de négociation, l'employeur s'engage à:

a) prendre contact avec le syndicat et à lui fournir des renseignements concernant l'installation, la date envisagées, le nombre et la classification des salariés susceptibles d'être affectés, et ceci, aussi longtemps que possible à l'avance;

b) fournir les facilités adéquates d'instruction afin que les salariés déplacés ayant le plus d'ancienneté aient la possibilité de se qualifier dans les nouvelles occupations résultant de ces changements, pourvu qu'ils possèdent les connaissances de base nécessaires.

Dans le cas d'un différend provenant de cette disposition, la question sera soumise à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage.

Article 19.04

L'employeur avisera le syndicat de tout changement technologique, entraînant des changements substantiels dans les occupations. Si de tels changements nécessitent des nouveaux taux de salaire, ceux-ci seront établis par l'employeur et pourront, sur demande, être passés en revue avec le syndicat. Dans de tels cas, l'employeur fournira au syndicat, sur demande, les renseignements pertinents au cas à l'étude.

Article 19.05

C'est le droit de l'employeur d'ajouter une nouvelle occupation dans l'unité de négociation. Cette nouvelle occupation sera offerte au salarié qualifié, ayant le plus d'ancienneté, tel que stipulé à la clause 9.07 de la convention collective.

Article 19.06

C'est également le droit de l'employeur de verser à l'unité de négociation, une occupation de l'usine de Drummondville qui en est présentement exclue et le détenteur du poste pourra lui aussi être transféré avec son occupation et y apporter toute son ancienneté, en accord avec la partie syndicale.

Article 19.07

Le taux et le classement de cette nouvelle occupation ou de celle versée à l'unité de négociation ou du nouveau taux créé par le changement technologique seront mis en vigueur dès que l'employeur l'aura décidé et le syndicat en sera alors avisé. Toute mésentente pourra, par la suite, être discutée entre les parties. En cas de litige, le nouveau taux pourra être référé à la procédure de règlement des griefs.

Article 19.08

Selon les besoins de l'organisation, l'employeur pourra combiner deux ou plusieurs occupations couvertes par le certificat d'accréditation, détenu par le syndicat pour les fins de la présente. Dans un tel cas, le taux de l'occupation combinée sera le taux évalué pour la nouvelle occupation, résultant d'une telle combinaison. En combinant des occupations, aucun taux ne sera plus bas que le taux le plus élevé payé pour ces occupations combinées.

Article 19.09

Reconnaissant que l'employeur a le droit d'établir des normes de rendement pour toutes les tâches dans cette unité de certification, le salarié qui croit que le fardeau de sa tâche excède les normes établies, peut soumettre son cas d'après la procédure de règlement des griefs.

Dans ce cas, l'employeur fournira les facteurs nécessaires de comparaison. »

C.C. 48

Employeur:	Daoust Lalonde Inc.
Syndicat:	Syndicat des travailleurs en chaussure de Montréal
Taille:	260
Secteur:	Chaussure
Date d'expiration:	83 10 31

« Article 27.01

Les parties conviennent qu'aucun changement technologique majeur, ayant pour effet de remplacer plusieurs opérateurs ou opératrices

sur une machine, ne sera exécuté, sans qu'au préalable l'employeur n'ait avisé le syndicat dans un délai d'au moins trente (30) jours ouvrables, de ses projets et qu'un dialogue ait été engagé entre les parties concernant: le taux de salaire des nouvelles opérations, le transfert et l'adaptation de la main-d'oeuvre.

Les parties, dans leur discussion, tiendront compte de l'importance de la machinerie en cause et ses répercussions sur la main-d'oeuvre pour déterminer le délai de sa mise en opération.

Article 27.02

Conformément aux dispositions prévues au paragraphe précédent, l'employeur établira un ou des taux de salaire pour les opérations nouvelles ou modifiées: le ou les taux de salaire ne seront mis en vigueur qu'après une période d'essai déterminée par les parties, mais ne dépassant pas soixante (60) jours de production. Si le syndicat, le ou les salariés en cause ou l'employeur est d'avis que le ou les taux de pièce sont inadéquats ou erronés, le cas sera alors soumis à la procédure de règlement de griefs, conformément à l'article 8 de cette convention.

Article 27.03

Subordonnément au droit d'ancienneté des salariés, les parties doivent convenir des transferts des salariés et déterminer la période d'entraînement des salariés sur les nouvelles opérations.

Article 27.04

Tout salarié transféré sur une autre opération ou dans un département autre que le sien, par suite de changements technologiques, est rémunéré au taux de salaire moyen, tel que défini au paragraphe 15.07 de l'article 15 « Salaires » et il conserve l'ancienneté accumulée dans son ancien département.

Toutefois, il doit accepter toute promotion à une opération mieux rémunérée jusqu'à ce qu'il soit affecté à une opération aussi bien rémunérée ou mieux que celle dont il a été déplacé.

Article 27.05

Dans le cas où le changement technologique nécessite des mises à pied, ou que les salariés en cause refusent le transfert sur les nouvelles opérations, et de salarié qui ne serait pas apte à remplir les nouvelles opérations, l'employeur s'engage, après dialogue avec le syndicat, à leur offrir l'opportunité de travailler à une autre opération disponible dans l'usine, sujet à l'article 13 « Promotion Transfert — Mise à pied — Réembauchage et Rappel au Travail ». »

C.C. 49

Employeur:	Cie Consumers Glass Ltée
Syndicat:	Ouvriers unis du verre et de la céramique de l'Amérique du Nord local 266 (C.T.C.)
Taille:	553
Secteur:	Fabrication de verre
Date d'expiration:	85 01 31

« Article 30.01

Un comité conjoint des relations humaines est institué entre le Syndicat et la Compagnie. Il est formé de trois (3) représentants de chacune des parties.

Le rôle de ce Comité est d'examiner les conséquences possibles de chômage du fait de changements dans l'organisation de la compagnie, y compris ceux résultant de l'introduction de nouveaux procédés, de nouvelles méthodes et/ou d'un nouvel équipement. La Compagnie donne au Syndicat un préavis de quatre (4) mois de tels changements si dix (10) salariés et plus sont affectés. Le Comité se réunit dans les soixante (60) jours suivant ce préavis. La ligne de conduite de la Compagnie consiste à trouver, si possible, un nouvel emploi dans son entreprise à tout salarié dont l'emploi est supprimé à cause de tels changements. Le Comité des relations humaines fait des recommandations à la Compagnie quant aux méthodes à appliquer pour arriver à cette fin d'une manière générale ou dans des cas spécifiques.

Le Comité peut consulter toute autorité compétente en la matière si disponible, dans le but de résoudre ses problèmes.

Il est convenu que des fonds nécessaires, dans des limites raisonnables, pour couvrir les frais de nouvelles formations sont rendus disponibles par la Compagnie, s'ils ne peuvent être obtenus d'autres sources, sur la recommandation du Comité et ce, pour les salariés ayant cinq (5) années ou plus d'ancienneté.

Les salariés qui sont mis à pied d'une façon permanente à cause de la fermeture de l'usine, ou de l'abolition d'un département ou en conséquence d'un changement technologique ont droit à une allocation de départ basée sur leur ancienneté. Le montant de cette allocation est tel que suit:

— Salariés ayant cinq (5) ans d'ancienneté mais moins que sept (7) ans: deux (2) mois de paie.
— Salariés ayant sept (7) ans d'ancienneté mais moins que dix (10) ans: quatre (4) mois de paie.
— Salariés ayant dix (10) ans d'ancienneté mais moins que quinze (15) ans: six (6) mois de paie.
— Salariés ayant quinze (15) ans d'ancienneté mais moins que vingt (20) ans: huit (8) mois de paie.
— Salariés ayant vingt (20) ans d'ancienneté ou plus: douze (12) mois de paie.

Tout droit de rappel d'un salarié est aboli au moment où le salarié reçoit une allocation de départ. L'allocation de départ est payée en un seul montant à la date du départ du salarié et est calculée sur le taux horaire de base courant du salarié. Si un tel salarié ayant été rappelé se trouve être mis à pied aux termes de cet article, son allocation de départ est réduite par le montant déjà perçu à sa première mise à pied.

Tous les salariés déplacés d'une façon permanente dû aux changements selon ce paragraphe et qui travaillent à un poste ayant un taux inférieur à celui du poste qu'ils occupaient, gardent leur taux actuel jusqu'au moment où les deux taux deviennent égaux par suite d'augmentations contractuelles. »

C.C. 50

Employeur:	Produits American Biltrite
Syndicat:	Association des employés Caoutchouc Sherbrooke Inc. (C.S.D.)
Taille:	300
Secteur:	Caoutchouc
Date d'expiration:	84 09 09

« Article 14.06

c) Dans son département, il pourra déplacer un employé ayant moins d'ancienneté sur une tâche définie à l'annexe A ou sur une opération similaire à la sienne telle que définie par l'annexe B s'il travaille déjà sur une tâche faisant partie du groupe des opérations similaires en question. Dans ces deux (2) cas, la période de familiarisation sera limitée à trois (3) jours ouvrables.

d) Si l'employé ne peut exercer ses droits d'ancienneté en vertu des paragraphes précédents, il sera mis à pied de son département; dans tout autre département de l'usine, il pourra déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté d'usine *sur une tâche définie à l'annexe A* ou sur une opération similaire à la sienne telle que définie par l'annexe B, s'il travaille déjà sur une tâche faisant partie du groupe des opérations similaires en question.

Dans ces deux (2) cas, la période de familiarisation sera limitée à cinq (5) jours ouvrables. Il est entendu que ce droit de déplacement ne pourra être exercé que le premier lundi suivant une semaine complète de mise à pied.

Article 14.07

Un employé mis à pied de son département et assigné à une autre tâche dans l'usine ne retiendra aucun droit d'ancienneté dans quelconque département où il est placé à l'exception de ce qui est prévu à l'article 22.5. »

« Article 14.13

a) Lorsqu'un employé, en raison de son ancienneté, déplace un autre employé, sans que ce dernier ne manque de travail sur sa tâche, il ne retiendra aucun droit pour déplacer un employé sur une autre tâche pour une période de neuf (9) mois.

b) Dans le cas où une tâche est dévaluée et/ou les taux d'encouragement sont annulés, cette limitation sera suspendue au moment de la mise en vigueur de la dévaluation et/ou de l'annulation des taux d'encouragement.

c) Dans le cas d'un manque de travail, cette limitation de neuf (9) mois sera suspendue jusqu'au temps où le travail redeviendra normal. En aucun cas cette limitation ne pourra dépasser neuf (9) mois. »

« Article 22.05

Dans tous les cas de changements technologiques, fermeture de département, automatisation, abolition ou fusion de postes nécessitant la mise à pied de salariés, ces derniers pourront se prévaloir des stipulations de l'article 14 de la convention. Dans le cas d'un employé qui exerce ses droits en vertu de l'article 14.6 D, ce dernier deviendra permanent dans le département où il aura exercé ce droit. La Compagnie devra aviser le Syndicat au préalable. »

C.C. 51

Employeur:	R.J.R. MacDonald Inc.
Syndicat:	Syndicat international des travailleurs de la boulangerie, confiserie et tabac local 235T (C.T.C.)
Taille:	925
Secteur:	Tabac
Date d'expiration:	84 04 30

« Article 20

a) i) Tout changement dans les méthodes de travail ou les méthodes de production, installation de nouvelles machines ou modifications à la machinerie déjà en place, qui aurait pour conséquence de créer une nouvelle tâche ou de changer le contenu ou la description d'une tâche dàjà existante, sera discuté lors d'une réunion des relations ouvrières avant d'être mis en application.

ii) En un tel cas, après écoulement d'une période adéquate de temps pour fin d'évaluation, laquelle période ne dépassera pas trois (3) mois dans le cas de l'installation de nouvelles machines ou modifications à la machinerie déjà en place, et un (1) mois dans le cas de changement dans les méthodes de travail ou les méthodes de production, lesquelles périodes peuvent être prolongées à la suite d'une entente écrite entre l'employeur et le syndicat, la tâche sera classifiée ou reclassifiée, selon le cas, par l'employeur et le syndicat, en tenant compte des facteurs d'habileté, responsabilité, efforts et conditions de travail.

iii) Tout changement dans le taux de salaire dont il aura été décidé par les parties, sera rétroactif à la date ou l'employé a été affecté à la tâche.

b) i) Advenant le cas ou l'employeur et le syndicat ne seraient pas d'accord sur le taux de salaire à être fixé pour la tâche, le cas pourra être soumis à la procédure de grief selon les dispositions de l'article 36, paragraphe (vi)

ii) Le conseil d'arbitrage aura le pouvoir de décider s'il y lieu, le taux de salaire à être payé pour la tâche conformément aux dispositions prévues au paragraphe (a) (ii) et (iii) ci-dessus.

c) Nonobstant ce qui précède, tout changement technologique ou autre changement qui peut affecter les conditions, salaires ou heures de travail, sera discuté lors d'une réunion des relations ouvrières avant d'être mis en application.

d) Il est entendu que pour la durée de la convention collective en vigueur, il n'y aura pas de mise à pied résultant de changements technologiques en autant qu'il y ait eu suffisamment de départs pour absorber ce surplus d'employés, et s'il n'y avait pas eu suffisamment de départs, la compagnie discutera avec le syndicat toute formule qui pourrait réduire l'effet desdits changements sur les employés affectés. »

C.C. 52

Employeur:	Aliments Terra Inc. division Les Minoteries Ogilvie Ltée
Syndicat:	Syndicat québecois de l'imprimerie et des communications, local 144 (F.T.Q.)
Taille:	125
Secteur:	Alimentation
Date d'expiration:	84 09 05

« Article 12,01

a) Pour les fins de la présente convention collective, un changement technologique est un changement dans les équipements, les méthodes et procédures d'exécution d'une tâche donnée susceptible de modifier la nature d'une fonction.

b) L'Employeur avise par écrit le Syndicat soixante (60) jours à l'avance de tout changement technologique susceptible de modifier les procédés de travail et d'entraîner du reclassement et/ou un licenciement.

c) Le comité conjoint se réunit alors dans les quinze (15) jours de cet avis pour identifier et évaluer les effets de ces changements sur les employés impliqués, et étudier toute formule pouvant leur venir en aide ainsi que toutes nouvelles conditions de travail en découlant.

Article 12.02

L'Employeur donne aux Employés réguliers la formation nécessaire à leur recyclage lorsque, par une formation complémentaire, ils peuvent s'adapter aux nouvelles tâches qui leur sont confiées. L'Employé recyclé a droit à une période d'adaptation et de formation de deux (2) mois avant que le comité décide si son recyclage est un échec.

Article 12.03

Parmi les Employés sujets au recyclage, la priorité de service s'applique.

Article 12.04

L'Employeur, par l'entremise du responsable, surveille la bonne marche du programme de recyclage ainsi que la progression du rendement des Employés qui se recyclent et en fait rapport périodiquement au comité conjoint.

Article 12.05

L'Employeur rembourse à tout Employé régulier qui en formule la demande, la totalité des frais d'inscription et de scolarité de tout cours d'études approuvé au préalable par l'Employeur et qui est en relation avec la nature du travail exécuté par ledit employé ou qui peut lui permettre d'accéder à une fonction supérieure, à la condition que l'Employé obtienne un certificat de réussite.

Si un Employé est requis par l'Employeur de suivre un cours d'études, les frais d'inscription et de scolarité sont complètement payés par l'Employeur; si ces cours ont lieu durant les heures de travail, il n'y aura pas de retenues de salaire. »

« Article 13.01

a) Un comité de reclassement est constitué, à la demande de l'une ou l'autre des parties, lorsque des Employés affectés par des changements technologiques sont susceptibles d'être reclassés à l'intérieur de l'entreprises ou d'être licenciés.

b) Le comité de reclassement est composé de représentants de l'Employeur et du Syndicat et, à la demande de l'une ou l'autre des parties, de représentants du gouvernement du Canada et du gouvernement du Québec ».

« Article 13.03

Le mandat du comité de reclassement consiste à étudier les possibilités de reclassement des Employés à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise, et à conseiller l'Employé.

Article 13.04

L'Employé reclassé dans un nouvel emploi à l'intérieur de l'entreprise reçoit le salaire de son nouvel emploi. »

« Article 13.06

L'Employé qui refuse de se reclasser, de se recycler ou d'occuper un emploi vacant, comparable ou équivalent, est licencié d'une façon permanente. »

C.C. 53

Employeur:	Québec Linge Industriel (division de la Cie canadienne de service de linge Inc.)
Syndicat:	Union des employés du transports local et industriel diverses, local 931 (F.T.Q.)
Taille:	133
Secteur:	Blanchissage
Date d'expiration:	85 05 31

« Article 22.01

Dans le cas de nouvelles tâches ou de tâches existantes qui sont substantiellement modifiées à la suite de changements technologiques, la Compagnie avise le Syndicat par écrit dès le début de tel changement et peut établir une période de formation de trente (30) jours civils à compter de la date de tels changements, période pendant laquelle le salarié affecté à une nouvelle tâche est payé au taux de salaire normal de sa dernière tâche

À la suite de cette période de formation, la Compagnie et le Syndicat tenteront de s'entendre sur les taux de salaire normaux applicables à de telles tâches, en tenant compte de la classification et des taux de salaire normaux établis dans la convention. En cas de désaccord, le salarié ou le Syndicat peuvent recourir aux dispositions du mode de règlement des griefs. Tout accord pris, ou sentence arbitrale rendue est rétroactif à la fin de la période de formation.

Article 22.02

a) Advenant que des changements technologiques aient pour effet de faire disparaître la tâche occupée par un salarié de quatre (4) ans ou plus d'ancienneté, la compagnie convient de tenter de trouver à ce salarié une autre tâche sans perte de salaire à l'intérieur de la compagnie.

b) Si une telle tâche n'est pas disponible ou que le salarié ainsi affecté ne puisse accomplir une telle tâche qu'il est capable d'accomplir et dont le salaire se rapproche le plus du salaire de la tâche qu'il occupait antérieurement. »

C.C. 54

Employeur:	Industries de Hockey Canadien Inc.
Syndicat:	Syndicat des salariés des industries du Hockey Canadien (C.S.N.)
Taille:	148
Secteur:	Fabrication d'articles de sport
Date d'expiration:	84 12 31

« Article 16.02

Dans les cas de mises à pied, un préavis écrit d'au moins cinq (5) jours ouvrables est donné au salarié. Une copie du préavis est envoyée au syndicat. Advenant que l'avis de mise à pied de cinq (5) jours ne soit pas observé, le salarié reçoit l'équivalent de cinq (5) jours de salaire au taux effectif. Le salarié peut toutefois quitter avant l'expiration de la période d'avis de cinq (5) jours s'il y a avantage pour lui aux fins des bénéfices d'assurance-chômage.

Article 16.03

Chaque salarié ainsi déplacé se voit accorder une période d'entraînement de vingt-cinq (25) jours ouvrables. Toutefois, entre la dixième et la treizième journée ouvrable s'il ne remplit pas normalement la tâche, l'employeur doit en aviser le salarié concerné ainsi que le syndicat.

Le salarié peut alors se faire inscrire sur la liste de rappel ou déplacer un autre salarié ayant moins d'ancienneté aux même conditions que ci-haut définies. De même, si le salarié décide, avant la fin de période de vingt-cinq (25) jours ouvrables de ne pas demeurer sur son nouveau poste, il peut se faire inscrire sur la liste de rappel ou exercer son droit de déplacement à l'égard d'un deuxième salarié.

Article 16.04

Le salarié déplacé reçoit le taux horaire de son ancienne occupation ou le taux de la nouvelle occupation selon le plus avantageux. La période de protection du salaire ne dépasse pas six (6) mois. Pendant qu'un salarié bénéficie de la protection de salaire, il doit appliquer sur les postes disponibles supérieurs de façon à se rapprocher de sa classification originale. S'il s'y refuse ou ne s'y qualifie pas, il ne peut par la suite, repostuler sur ce même poste pendant une période d'un an à compter de cet affichage. Advenant qu'un salarié soit mis à pied pendant qu'il bénéficie de cette protection, à son retour au travail, il reçoit le taux de cette protection pour compléter ses six (6) mois.

Article 16.05

Le salarié déplacé par un plus ancien peut à son tour déplacer tout salarié ayant moins d'ancienneté que lui. Cependant, tout déplacement de ce genre ne peut avoir pour effet d'amener plus de deux salariés à la fois en période d'entraînement dans un même département (contremaître). Le cas échéant, durant la période d'attente, le salarié déplacé est assigné temporairement et sans perte de salaire à une fonction disponible pour une durée maximum de 13 jours.

Article 16.06

Lors d'un rappel au travail, le processus suivant s'applique:

a) Le salarié ayant été déplacé réintègre le poste qu'il détenait avant sa mise à pied dans la mesure où il ne s'est pas écoulé plus de neuf (9) mois depuis l'abolition de son poste ou de son déplacement selon le cas;
b) Les salariés sur la liste de rappel sont rappelés sur leur poste par ordre d'ancienneté. »

« Article 17.01

Lorsqu'une fonction est créée ou changée substantiellement, l'employeur en fait l'évaluation par comparaison avec les fonctions proches ou similaires qui existent dans l'usine. Le résultat de l'évaluation est remis au syndicat et au salarié dans les dix (10) jours ouvrables de la création ou de la modification de la fonction. Si le salarié ou le syndicat est insatisfait de l'évaluation, il peut recourir à la procédure de grief. Toutefois, avant d'aller en arbitrage, le syndicat, avec l'aide de son ingénieur industriel, peut tenter de résoudre le litige avec l'employeur. Si le grief est soumis à l'arbitrage, l'arbitre est un ingénieur industriel choisi par les deux parties.

Article 17.02

Si une fonction est réévaluée suite à un changement technologique substantiel, le salarié qui l'occupe a le droit de demeurer à cette fonction. Si une période d'entraînement est nécessaire, le 16.03 s'applique. Un salarié déplacé d'une façon permanente suite à un changement technologique conserve le taux de salaire de sa classification pour une durée maximum de neuf (9) mois, par la suite, le salarié reçoit le taux prévu pour sa nouvelle classification. Dans le cas où la classe monte, le salarié bénéficie du taux de la nouvelle classe rétroactivement à la

date où la fonction a été modifiée ou créée. Si le salarié ne satisfait pas aux exigences normales de la nouvelle tâche ou s'il préfère ne pas demeurer sur cette fonction, il se prévaut des dispositions de l'article 16.00. »

C.C. 55

Employeur:	Comité patronal des négociations du secteur des affaires sociales
Syndicat:	C.S.D.
Taille:	2 310
Secteur:	Hôpitaux généraux
Date d'échéance:	82 12 31

« **18.02** L'Employeur en informe le Syndicat au moins six (6) mois à l'avance.

18.03 L'une ou l'autre des parties fait ensuite appel aux bons offices du ministre des Affaires sociales et à ses experts. En leur présence, les parties discutent des mesures à prendre pour permettre à ces salariés de se recycler et, le cas échéant, pour leur assurer, eu égard à leurs aptitudes respectives et aux nécessités du service, l'oppurtunité d'acquérir, aux frais de l'Employeur, la formation professionnelle additionnelle nécessaire à l'accomplissement des nouvelles tâches résultant de l'introduction de changements d'ordre technique ou technologique.

18.04 Si un service communautaire est régi par une corporation différente, l'article 36 du Code du travail s'applique comme s'il s'agissait de l'aliénation totale ou partielle d'une entreprise.

La transmission des droits s'opère ipso facto dès la mise en opération du service communautaire.

18.05 De plus, l'établissement concerné ne peut procéder ni directement ni indirectement à aucune mise à pied découlant de l'installation d'un service communautaire.

18.06 Les salariés travaillant dans le service dont les fonctions sont assumées par le service communautaire sont transférés dans le même titre d'emploi au service communautaire, le tout en fonction des emplois disponibles. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le titre d'emploi est inférieur au nombre de salariés susceptibles d'être transférés, les emplois devront être comblés par les salariés ayant le plus d'ancienneté. S'ils refusent, ils seront réputés avoir démissionné volontairement. Faute d'emploi disponible dans le même titre d'emploi, les autres salariés devront occuper tout poste disponible, au sens du paragraphe 17.05, dans l'établissement participant au service communautaire, à la condition qu'ils rencontrent les exigences normales de la tâche. Le refus du salarié d'accepter un tel poste disponible est considéré comme une démission volontaire de sa part. »

C.C. 56

Employeur:	Lac d'Amiante du Québec Ltée
Syndicat:	Syndicat national des employés du Lac d'Amiante du Québec (C.S.N.)
Taille:	47
Secteur:	Mines
Date d'échéance:	83 02 28

« **Article 5.07**

Les mises à pied et les rétrogradations s'effectueront conformément à l'ancienneté de façon à ce que les employés qui seront retenus soient ceux qui possèdent les qualifications prévues aux spécifications de l'emploi pour des postes que leur ancienneté leur permet d'obtenir, sujet à l'application de l'article 5.04 de cette convention. »

« **Article 5.09**

Lors d'un rappel, l'Employé possédant le plus d'ancienneté sera le premier à être rappelé, pourvu qu'il possède les qualifications prévues aux spécifications de l'emploi, sujet à l'application de l'article 5.04 de cette convention. »

« **Article 6.05**

Si, au cours de la présente convention, des nouveaux emplois étaient créés ou que des changements substantiels étaient apportés dans le contenu des emplois existants ou à leurs spécifications, la procédure suivante s'appliquera:

a) La Compagnie fournira au Syndicat la description et les spécifications du nouvel emploi ou avisera le Syndicat par écrit les changements apportés à un emploi existant.

b) Les parties détermineront le salaire correspondant en tenant compte des taux de salaire pour des emplois similaires et/ou comparables à l'intérieur de l'unité de négociation. En cas de désaccord, la Compagnie appliquera le taux de salaire fixé par elle.

c) L'Employé pourra contester le taux de salaire proposé par la Compagnie en soumettant un grief à l'Étape 2 de la procédure des

griefs dans les trente (30) jours suivant le désaccord entre les parties.

d) Le nouveau taux de salaire entrera en vigueur au moment de l'assignation d'un Employé à un nouvel emploi ou au moment où un changement substantiel aura été effectué dans un emploi existant.

e) S'il arrive qu'à la suite de changements substantiels dans un emploi, le taux de salaire soit abaissé, les Employés affectés à cet emploi au moment des changements continueront de recevoir le taux en vigueur avant les changements et par la suite, ils recevront 50 % des augmentations de salaire prévues à la Convention, jusqu'à ce que le nouveau taux atteigne ou excède leur ancien taux ou jusqu'à la fin de la Convention, selon la date la plus rapprochée, alors que le nouveau taux entrera en vigueur. Cependant, s'il survenait des changements dans le personnel affecté cet emploi, le nouveau taux sera en vigueur pour l'Employé nouvellement assigné. »

« **Article 15** — Changements technologiques

15.01 Dans le cas où la Compagnie prévoit effectuer un changement technologique qui résultera en une mise à pied, ou en la modification substantielle du contenu d'une tâche existante, ou résultant en la mutation d'un employé couvert par le certificat d'accréditation, elle donnera un préavis de changement technologique au syndicat, au moins soixante (60) jours avant la date à laquelle il doit être effectué.

15.02 Le préavis mentionné au paragraphe précédent devra être fait par écrit et indiquer:

a) la nature du changement technologique

b) la date à laquelle la compagnie se propose d'effectuer

c) le nombre approximatif d'employés et de classifications touchés par cesdits changements.

15.03 La Compagnie discutera avec le syndicat dans les plus brefs délais suivant l'avis, des mécanismes d'adaptation des employés touchés par les changements technologiques... »

C.C. 57

Employeur:	Schenley Canada Inc
Syndicat:	Union canadienne des travailleurs unis des brasseries, de la farine, des céréales et des liqueurs douces — production (F.T.Q.) local 303
Taille:	271
Secteur:	Fabrication de boissons
Date d'échéance:	85 04 30

« **Article 21.05**

Si, à cause de changements dans les méthodes d'opération ou à cause d'installations de nouvel outillage, il devient nécessaire pour l'Employeur de créer de nouvelles classifications, ou de changer, combiner les classifications, tâches ou responsabilités de certains employés, l'Employeur consent à prévenir le Syndicat aussi longtemps que possible à l'avance des changements prévus et à s'entendre avec le syndicat sur cette question avant l'application de tels changements. S'il n'y a pas d'entente, le Syndicat ou l'Employeur peut loger un grief directement à l'arbitrage. »

C.C. 58

Employeur:	Société de conservation de l'Outaouais
Syndicat:	Union des bûcherons et employés de Scieries (F.T.Q.) local 2399
Taille:	48
Secteur:	Services forestiers
Date d'échéance:	83 12 31

« **Article 14.21**

L'Union et la Société peuvent former, à quelque étape que ce soit de la procédure, un comité ad hoc pour étudier et discuter le grief ou les griefs en cause. Ce comité peut être constitué de représentants de la Société, de l'Union et des employés. »

« Annexe « A »

Occupations:	Taux horaires Effectif 01-01-82	Effectif 01-01-83
1. Mécanicien	9,65 $	10,50 $
2. Patrouilleur	9,00	9,85
3. Patrouilleur-débutant (60 jours)	8,55	9,45

Note (1) Classe « débutant » s'applique:

Au nouvel employé pour les premiers soixante (60) jours travaillés dans l'occupation concernée au service de la Société.

Note (2) Lorsque des changements surviennent et qu'il en résulte la création de nouveaux emplois ou la modification d'un emploi existant relevant de la compétence de l'Union, la direction avise l'Union des nouveaux taux, s'il y a lieu. Si les taux proposés par la direction ne sont pas à la satisfaction de l'Unité locale, et si l'on ne peut s'entendre sur des taux acceptables de la part et d'autres, on pourra avoir recours aux dispositions de l'article XIV.

Emplois permanents de bureau — Maniwaki

Occupation:	Effectif 01-01-82	Effectif 01-01-83
Dactylo	312,87 $	344,74 $

Cet employé travaille une semaine normale de cinq (5) jours du lundi au vendredi à raison de sept heures et demie (7½) par jour.

Le surtemps dans ce cas s'applique après 37½ par semaine et est rémunéré à raison de temps et demi du taux horaire équivalent ou en temps chômé et payé à la discrétion de la Société et de l'employé. »

C.C. 59

Employeur: Compagnie Générale Électrique du Canada Ltée

Syndicat: Syndicat international des travailleurs de l'électricité, de la radio et de la machinerie (C.T.C.)

Taille: 477

Secteur: Fabrication d'appareils

Date d'échéance: 83 03 04

« Article 16.05

Un employé qui est retiré de sa classification à cause d'un manque de travail et qui nonobstant les autres dispositions de l'article 16, la Compagnie admet qu'il serait incapable de déplacer dans n'importe quelle classification et serait mis à pied en dehors de l'unité de négociation pour plus de 30 jours à cause d'un manque de travail et non pas parce qu'il aurait échoué après avoir déplacé et qui a des crédits de service tel que prévu dans cette section, pourra déplacer de la façon spéciale suivante: il pourra être placé dans une classification dans laquelle, considérant les qualifications de l'employé, on peut s'attendre qu'il pourra avec entraînement produire la quantité et la qualité normales dans les temps applicables ci-dessous et dans laquelle il y a un employé avec moins de crédits de service pourvu qu'il aura 3 ans ou plus de crédits de service de plus que l'employé qu'il déplacera et pourvu que la balance des employés pourront rencontrer les exigences du travail:

Pour un employé avec plus de cinq ans de crédits mais moins de dix
— 5 jours ouvrables

Pour un employé avec plus de dix ans de crédits de service mais moins de quinze
— 10 jours ouvrables

Pour un employé avec plus de quinze ans de crédits de service mais moins de vingt
— 15 jours ouvrables

Pour un employé avec plus de vingt ans de crédits de service ou plus
— 20 jours ouvrables

ou, dans le cas de chaque catégorie ci-dessus mentionnée dans toute autre période mutuellement convenue entre les parties.

Dans l'administration de ce qui précède, seulement les tâches de plus de trente jours seront considérées.

Un employé qui déplace sur une tâche conformément à ce qui précède ne sera ordinairement pas mis à pied en dehors de l'unité de négociation au cours de telles périodes pour n'avoir pas rencontré ce qui est demandé par la tâche sans premièrement avoir eu l'opportunité de discuter son rendement avec la Compagnie, en compagnie d'un représentant syndical du Comité d'ancienneté s'il le désire.

La Compagnie se réserve le droit de limiter le nombre de fois au cours d'une période de douze mois dans laquelle un employé peut être accordé le nombre spécifique applicable de jours d'entraînement. »

« Article 17.06

Aux fins de cette section 17.06 l'expression « changement technologique » signifiera l'introduction d'une ou de plusieurs nouvelles pièces de machinerie, d'équipement(s), de procédé(s) nouveau(x) ou l'introduction de nouveau(x) dispositif(s) à la machinerie ou à l'équipement existant, lequel changement, selon la Compagnie, obligera un employé à acquérir de nouvel-

les adresses ou rendra périmée son habileté acquise ou provoquera le retrait de cet employé de sa classification actuelle. Lorsque ce changement technologique en sera au stade du développement — planification alors, immédiatement, les parties organiseront des discussions ayant rapport à ce(s) changements(s) lesquelles discussions porteront aussi sur l'opportunité et le temps appropriés pour l'introduction de ce(s) changements(s). Les employés seront notifiés par la Compagnie des changements qui s'appliqueront à eux. »

C.C. 60

Employeur:	Ville de Ste-Foy
Syndicat:	Syndicat national des employés de Ste-Foy (S.C.F.P.) local 2360
Taille:	286
Secteur:	Municipalités
Date d'échéance:	80 12 31

« **Article 9** Sécurité d'emploi

9.01 Pendant la durée de la convention, aucun employé régulier ne peut être mis à pied par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques, ou de transformations ou de modifications quelconques dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur, ainsi que dans les procédés de travail ou par suite de l'attribution d'ouvrage à contrat ou de manque de travail.

9.02 Si l'employeur, de son plein gré, abolit ou modifie une fonction remplie par un employé régulier pour cause de changements technologiques ou techniques ou de modifications dans la structure opérationnelle de l'Employeur ou de manque de travail et d'attribution d'ouvrage à contrat, il en informera le syndicat un mois à l'avance. Les parties discuteront alors de la nouvelle affectation de l'employé et des mesures à prendre pour lui permettre, le cas échéant, de se réadapter et de lui assurer, eu égard à ses aptitudes et aux nécessités du service, l'opportunité d'acquérir l'entraînement nécessaire. L'employé affecté ne subira aucune baisse de rémunération mais, son taux de salaire sera sujet à ajustement conformément à la clause 10.06. »

« **10.06** L'employé régulier reclassé à un grade inférieur pour cause de changements technologiques, techniques, structuraux, organisationnels, d'évaluation d'emploi, conserve son taux de salaire jusqu'au 31 décembre de l'année en cours. À compter du premier janvier, l'employé voit son taux horaire majoré d'un maximum de 50 % du pourcentage d'augmentation de salaire versé pour son ancien grade jusqu'à ce que son salaire et celui rattaché au taux de salaire de son nouveau grade se rejoignent.

L'employé bénéficie de l'autre partie de l'augmentation salariale sous forme d'un montant forfaitaire qui lui est versé à la fin de l'année. Lorsque l'employé a atteint son nouveau grade, il est rémunéré au grade rattaché à la fonction. »

C.C. 61

Employeur:	Ville de Montréal-Nord
Syndicat:	Syndicat canadien de la fonction publique (F.T.Q.) local 708
Taille:	139
Secteur:	Municipalité
Date d'échéance:	83 12 31

« **Article 8.01**

a) Aucun employé ne peut être congédié, mis à pied, ni subir de baisse de salaire par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques, ou pour raison de surplus de personnel. » (...)

« **Article 8.02**

Dans l'éventualité d'une fusion avec toute autre ville, la Ville s'engage à assurer la sécurité d'emploi et tous les droits des employés couverts par la présente convention. Toutefois, la Ville convient, le cas échéant, de négocier au préalable avec le Syndicat, les modalités selon lesquelles le ou les nouveaux employeurs doivent s'engager à respecter les dispositions de la présente convention. »

C.C. 62

Employeur:	C.T.C.U.Q.
Syndicat:	Syndicat des employés du transport public de Québec (C.S.N.)
Taille:	644
Secteur:	Transports en commun
Date d'échéance:	83 12 25

« **Article 16** Changements techniques et autres

16.01 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de la Commission ou dans les procédés et lieux de travail, la Commission doit, de concert avec le Syndicat, tout mettre en oeuvre afin de permettre à l'employé

affecté de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations.

16.02 Par conséquent, aucun employé n'est congédié ou mis à pied, ni ne subit de baisse de traitement ni de classe par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques ou de transformations ou de modifications quelconques dans la structure ou dans le système administratif de la Commission ainsi que dans les procédés et lieux de travail. »

C.C. 63

Employeur:	Pêcheurs unis du Québec
Syndicat:	Syndicat national des emplois des usines de pêcherie (C.S.N.)
Taille:	325
Secteur:	Transformation du poisson
Date d'expiration:	84 06 30

« **18.04** Une période d'entraînement de cinq (5) jours ouvrables est accordée à tout salarié faisant application pour opérer des équipements mécaniques ou motorisés aux fins de démontrer ses qualifications pour le poste à remplir. Dans les autres cas, une période de vingt (20) jours ouvrables sera accordée aux mêmes fins. Toutefois, si pour des raisons évidentes le salarié n'est pas qualifié, la période d'entraînement ci-haut prévue est annulée. L'Employeur fournit par écrit les raisons d'une telle décision.

Cependant, il est loisible au salarié, en tout temps au cours de cette période d'essai, de retourner à son ancienne fonction ainsi qu'à son ancien salaire. »

« **Article 24** Changements technologiques

24.01 Les mots « changements technologiques » signifient une modification dans les méthodes habituelles de travail ou dans l'équipement utilisé.

24.02 En cas de changements technologiques, l'Employeur doit éviter toute conséquence désavantageuse pour le salarié.

24.03 Quand l'Employeur décidera de faire des changements technologiques, il fera connaître sa décision au Syndicat et devra avoir une rencontre avec celui-ci et discuter avec lui des moyens susceptibles de diminuer les problèmes pouvant être causés par ces changements.

24.04 Par suite de changements technologiques dans les procédures de travail, les salariés ainsi touchés pourront déplacer tout salarié ayant moins d'ancienneté dans une autre occupation, pourvu qu'ils soient capables d'accomplir les exigences normales de la tâche après une période d'entraînement prévue à la convention (art. 18.04).

24.05 Advenant la fermeture d'un établissement, l'Employeur de concert avec le Syndicat forme un comité pour discuter et prendre entente sur les modalités de fermeture, sauf en cas de force majeure tel que le manque d'approvisionnement. »

C.C. 64

Employeur:	Chemise Lapointe Inc.
Syndicat:	Syndicat des travailleurs du vêtement (C.S.D.)
Taille:	325
Secteur:	Vêtement
Date d'échéance:	84 12 31

« **10.08** b) Quant la Compagnie introduit des changements dans la machinerie, les méthodes de production ou de procédés qui nécessitent une détermination ou un ajustement des taux à la pièce pour une opération quelconque, la Compagnie fera cette détermination ou ajustement. Mais dans ces cas-là, la Compagnie paiera les salariés aux gains horaires moyens pendant le temps que durent ces changements ou ajustements.

10.09 Les salariés concernés et les représentants du Syndicat seront avisés du changement au moment de son occurrence. À la requête du Syndicat, la Compagnie fournira au Syndicat tous les renseignements nécessaires pour comprendre le changement proposé, y compris les devoirs proposés et l'attribution de l'ouvrage, les taux de salaire et les gains éventuels. »
(...)

« **10.12** Pendant la période d'essai et jusqu'à ce que le grief soit réglé de façon définitive, soit par la procédure normale ou par recours à l'arbitrage, les salariés concernés seront rémunérés au taux de 90 % de leurs gains horaires moyens. »
(...)

« **10.14** Dans ces cas, la décision de l'arbitre sera rétroactive et prendra effet au moment où la période d'essai a commencé.

10.15 Sujet aux limitations mentionnées ci-haut dans cet article, il n'y aura pas de réduction dans les taux de salaire qui apparaissent à l'Annexe « A » de cette convention ou ceux qui à l'heure actuelle leur sont supérieurs. »

C.C. 65

Employeur:	Lacroix Québec Inc.
Syndicat:	Syndicat démocratique des salariés de Lacroix Québec Inc. (C.S.D.)
Taille:	164
Secteur:	Blanchissage
Date d'échéance:	85 04 30

« **23.08** Changements technologiques

Dans le cas de changements technologiques entraînant des mises à pied ou modifiant substantiellement les tâches existantes, l'Employeur convient d'aviser le Syndicat au moins dix (10) jours ouvrables avant la mise en application de tels changements et de rencontrer les représentants syndicaux pour étudier un système de recyclage. »

C.C. 66

Employeur:	Imperial Tobacco — division Masco Ltée
Syndicat:	Syndicat international des travailleurs des boulangeries, des confiseries et du Tabac (F.T.Q.) local 234T
Taille:	1 036
Secteur:	Tabac
Date d'échéance:	84 07 14

« Article 9 b) iv

Lorsque, par suite de l'installation de nouvelle machinerie, de modification à la machinerie existante ou de changement dans les méthodes de production, un employé commence à accomplir un poste à un taux inférieur, il conservera son taux antérieur jusqu'à ce qu'il refuse un déplacement sur la même équipe à un poste dont la classification n'est pas plus élevée que celle dont il a été déplacé originellement. S'il refuse un tel déplacement, son taux sera réduit dès la date de tel refus à moins que son refus soit attribuable à un empêchement physique ou qu'il s'agisse d'une vacance pour un poste temporaire. Si plusieurs employés bénéficiant d'un taux étoilé sont considérés en vue d'une promotion, on leur offrira le poste par ordre d'ancienneté, conformément à l'alinéa 11.05 mais, en cas de refus, seul le taux de l'employé à taux étoilé ayant le moins d'ancienneté sera réduit. »

« Article 22.03

Compte tenu de ce qui précède, la Compagnie s'engage à poursuivre un programme de formation dans les secteurs suivants:

a) apprentissage aux métiers spécialisés;

b) formation relative aux changements technologiques;

c) formation en vue de progression;

d) aide aux études pour accroître le niveau d'instruction. »

« Appendice « E »

La présente lettre fait partie de la convention collective passée entre la Compagnie et le Syndicat le 9 septembre 1982 et expirant le 14 juillet 1984.

Le 9 septembre 1982

Monsieur J.-G. Lanctôt, Président
Section locale 234T
Syndicat International des Travailleurs de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac
Montréal, Québec

Cher Monsieur Lanctôt,

Nous confirmons par la présente, l'intention de la Compagnie d'effectuer les changements dans l'équipement de production et les méthodes de travail annoncés au Syndicat le 7 février 1977. Selon le plan de la Compagnie, ces changements visant à assurer la rentabilité des produits fabriqués à l'usine de Montréal seront effectués sur une période de quelques années, en tenant compte de l'augmentation des ventes et de la réduction naturelle des effectifs, de sorte qu'ils n'entraîneront pas directement de mises à pied pour les employés dont le nom figure sur nos listes de paie le 31 décembre 1981.

Cependant, si les ventes diminuaient au cours de cette période, la Compagnie se réserve le droit de mettre à pied les employés affectés par ces changements dans les exigences de production, conformément aux stipulations de la convention collective régissant les mises à pied.

Raymond Gauthier,
Directeur d'usine »

« Appendice « G »

La présente lettre fait partie de la convention collective passée entre la Compagnie et le Syndicat le 9 septembre 1982 et expirant le 14 juillet 1984.

Lettre d'intention
changements technologiques

But

Le but de la présente lettre est d'établir des lignes de conduite à l'égard des effets des changements technologiques sur les employés. Il est convenu cependant, que cette lettre ne doit remplacer ni annuler aucun article de la présente convention collective.

Définition

Aux fins de la présente lettre, « changements technologiques » signifie l'introduction de machinerie ou de techniques pouvant entraîner un accroissement de la production par heure-homme.

Comité mixte

Afin d'étudier la méthode la plus satisfaisante d'atténuer les effets des changements technologiques sur les employés régis par cette convention, il est convenu d'établir un comité mixte composé de représentants de la Compagnie, du Syndicat International des Travailleurs de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac de même qu'un représentant de chacune des trois sections locales de la province de Québec.

Rien n'empêche, cependant, le comité de consulter des experts de l'extérieur spécialisés dans le sujet particulier à l'étude ou de faire appel à quelque employé que ce soit de la Compagnie pour obtenir des renseignements supplémentaires.

Comme les changements technologiques peuvent influer de différentes façons sur les employés selon, entre autres facteurs, le nombre d'employés en cause, les années de service, les aptitudes, l'instruction, l'âge et les exigences du marché, chaque cas devra être étudié au mérite par le comité mixte et chacun peut exiger une combinaison différente de mesures pour assurer la protection suffisante du bien-être des employés de la Compagnie.

Advenant que l'introduction des changements technologiques occasionne la mise à pied d'employés, le comité mixte envisagera une ou plusieurs des possibilités suivantes comme moyens à prendre pour éviter la mise à pied ou réduire le nombre d'employés touchés par la mise à pied:

a) recyclage,
b) déplacement sur une base volontaire à d'autres postes à l'intérieur de la Compagnie,
c) réduction naturelle des effectifs,
d) retraite avancée sur une base volontaire,
e) cessation volontaire d'emploi donnant droit à une indemnité qui ne sera pas moindre que l'indemnité calculée selon la formule utilisée pour la fermeture par étapes de l'Usine de General Cigar.

Ce comité entrera en action lorsqu'il sera informé par la section locale du Syndicat ou la direction de l'usine qu'il existe un problème résultant de la décision d'introduire des changements technologiques et il fera des recommandations à la Compagnie conformément à ce qu'il aura décidé et informera la section locale.

Cependant, rien n'empêche le comité de discuter des effets d'ensemble sur les employés des changements technologiques de sorte que le comité peut faire des recommandations susceptibles d'être utiles au règlement des problèmes particuliers, à mesure qu'ils se présentent.

Advenant la décision de la Compagnie de fermer l'usine de Montréal, il est convenu que les membres du comité mixte se rencontreront pour étudier les moyens les plus appropriés à prendre en vue d'amoindrir les effets de cette décision sur les employés et pour discuter des conditions et des stipulations relatives à la cessation d'emploi, à la possibilité de mutations à l'intérieur de la Compagnie, à l'indemnité de mise à pied et à d'autres avantages connexes. Ces conditions et stipulations seront comparables à celles des accords déjà établis dans l'industrie du tabac.

Préavis

La Compagnie informera la section locale du Syndicat au moins trente (30) jours avant l'introduction de tout changement technologique influant sur les employés. »

C.C. 67

Employeur:	Marine Industrie Ltée
Syndicat:	Syndicat des travailleurs des chantiers maritimes (C.S.N.)
Taille:	1 860
Secteur:	Construction navale
Date d'échéance:	84 04 30

« **Article 22** Changements technologiques

22.01 La Compagnie et le Syndicat reconnaissent que les changements technologiques susceptibles de se produire au cours des prochaines années peuvent affecter certains emplois, supprimer certaines classifications et en créer de nouvelles. Les parties conviennent

d'étudier ces problèmes et de collaborer au développement de programmes de formation professionnelle appropriés et cela dans le but d'éviter aux employés des déclassements définitifs et de préparer une main-d'oeuvre qualifiée pour les années à venir.

22.02 a) Définition

Un changement technologique signifie l'automation de l'équipement, ou la mécanisation ou l'automation des tâches entraînant directement dans un département donné un surplus de personnel ou le déplacement des employés ou des mises à pied.

b) Avis:

La Compagnie avise le Syndicat par écrit au moins huit (8) semaines avant de tels changements. Si la Compagnie néglige de donner un tel avis, lesdites conséquences de l'introduction du changement technologique concerné sont retardées d'autant.

22.03 Lorsque des changements technologiques se produisent, la Compagnie s'engage à donner aux employés concernés la possibilité de se recycler ou d'être transférés à un travail convenable, tout en respectant les dispositions de la convention collective. »

C.C. 68

Employeur:	Cie Price Ltée
Syndicat:	Union internationale des employés professionnels et de bureau (F.T.Q.), local 278
Taille:	100
Secteur:	Pâtes et papiers
Date d'échéance:	82 04 30

« **7.06** c) Si la mise à pied est attribuable à un changement technologique prévu à l'article 27, l'employé reçoit un avis écrit d'au moins trois (3) mois. »

« Article 27 Changements technologiques

27.01 Dans le cas de changements technologiques, de changements dans l'organisation ou de changements dans les systèmes affectant sensiblement les employés sous la juridiction de l'Union, la Compagnie avisera les représentants de l'Union locale aussitôt que possible mais pas moins de soixante (60) jours avant l'introduction de ces changements. Avant de recruter sur le marché extérieur du travail, la Compagnie considérera les employés actuels pour tout emploi créé par de tels changements.

27.02 Il est également entendu que, dans le cas où des employés déplacés par les changements susmentionnés ne sont pas aptes à subir un nouvel entraînement ou ne peuvent pas être affectés à une autre catégorie, la Compagnie avisera l'employé concerné au moins un mois à l'avance avant de mettre ces changements en vigueur.

27.03 Les employés actuels à qui sera offert et qui accepteront de remplir un emploi créé par l'un ou l'autre des changements mentionnés au paragraphe 27.01 et requérant un certain entrainement afin de s'acquitter efficacement de ce nouveau travail, recevront l'entraînement voulu que leur fournira la Compagnie. »

C.C. 69

Employeur:	Laiterie Dallaire Ltée
Syndicat:	Union des employés de commerce (F.T.Q.), local 115
Taille:	95
Secteur:	Alimentation
Date d'échéance:	83 11 01

« **Article II** — Droits de la direction

2.01 L'Union reconnaît à la Compagnie le droit d'administrer et gérer son entreprise en accord avec ses engagements et responsabilités.

L'exercice des droits de la Direction sera soumis en tout temps aux termes et dispositions stipulés dans la présente convention.

2.02 Les droits de la Direction sont sujets à la procédure de grief s'ils viennent en contradiction avec les dispositions de la convention collective et/ou s'ils sont la cause de mesure disciplinaire.

2.03 Il est convenu que l'Employeur informe l'Union relativement à toute nouvelle classification, opération, fermeture de département totale ou partielle dans son établissement et que l'Union et les délégués peuvent discuter avec l'Employeur relativement à cette ou ces nouvelles tâches, en tenant compte des taux de salaire de la présente convention pour des tâches similaires ou comparables. À défaut d'entente, l'Union peut se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage. »

« **Article 5.09**

Les salariés qui subissent une mise à pied occasionnée par un changement technologique ou par l'automatisation auront droit à une période d'essai ou d'apprentissage pratique suffisante.

L'Employeur prendra en considération l'ancienneté et les qualifications minimum requises des salariés soumis à une mise à pied. »

C.C. 70

Employeur:	Sparaerospatiale Ltée
Syndicat:	Association des employés en communication, électronique et en aérospatiale
Taille:	258
Secteur:	Équipement de télécommunication
Date d'échéance:	85 05 12

« **3.01** Lorsque la Compagnie a effectué un changement dans l'organisation administrative qui concerne les membres de cette Association, elle avisera l'Association par écrit, dans un délai ne dépassant pas deux (2) semaines de la date de la confirmation officielle, dudit changement afin qu'il n'existe aucun doute quant à la direction de ces employés. »

« **6.11** En cas de changements technologiques ou organisationnels qui pourraient affecter plusieurs employés, la Compagnie convient de se réunir avec l'Association aussitôt que possible dans le but d'étudier la situation et de prendre les mesures nécessaires afin de minimiser l'impact sur les employés ainsi affectés. »

C.C. 71

Employeur:	Hippodrome Blue Bonnets Inc.
Syndicat:	Teamsters, local 1999 (FTQ)
Taille:	400
Secteur:	Divertissement et loisirs
Date d'échéance:	84 12 31

« **5.03** Les parties s'entendent pour constituer, dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention collective, un comité de bonne entente formé d'au plus deux (2) membres désignés par l'UNION et d'au plus deux (2) membres désignés par l'Employeur.

Ce comité se réunit statutairement à tous les six (6) mois, et ce, à l'heure et au lieu déterminés après entente entre les parties, sauf au cas d'entente contraire entre les membres du comité.

Il est convenu que ce comité pourra se réunir entre chaque intervalle de six (6) mois précités sur demande de l'une ou l'autre des parties sujet à entente mutuelle quant à la date et l'heure de la réunion.

Ce comité a pour but de discuter et de régler, si possible, les problèmes qui peuvent survenir relativement aux sujets ci-dessous énumérés:

— changements d'importance prévus dans les opérations de l'Employeur et susceptibles d'affecter les employés;
— programme double;
— changements d'importance affectant les employés lors de fermeture d'un département ou de fusion de départements;
— fermeture totale ou partielle de la piste ou son déménagement total ou partiel;
— introduction de paris hors-piste ou tout autre sujet jugé d'importance par l'une ou l'autre des parties.

Lorsque les sujets à être abordés par le comité sont identifiés comme confidentiels par l'une ou l'autre des parties, il est convenu que chacun des membres du comité s'engagera à conserver la confidentialité des sujets abordés dans le cadre du comité jusqu'à ce qu'il y ait décision du comité de divulguer aux employés l'information discutée. »

« **Article 27** Changements technologiques

27.01 a) Dans le cas où l'Employeur introduit une amélioration technologique importante, il donnera à l'Union avis de telle introduction deux (2) mois à l'avance et rencontrera l'Union afin de discuter des mesures à prendre pour permettre aux salariés affectés de s'adapter à ladite amélioration.

b) Même si l'Union reconnaît de façon spécifique à l'Employeur le droit de procéder à de l'automatisation, changements technologiques, réorganisation ou élimination totale ou partielle d'un ou de plusieurs services, il est cependant convenu que lesdits changements ne devront pas avoir pour effet de réduire les salaires et les bénéfices marginaux prévus par la présente convention collective pour les diverses classifications mentionnées à l'annexe « A » de la présente convention collective et ce pour la vie de la présente convention collective.

c) Les effets desdits changements seront étudiés par le comité de bonne entente prévu à l'article 5.03 de la présente convention collective.

d) S'il devient nécessaire de réduire le nombre d'employés ou de déplacer des employés et si cette réduction ou ces déplacements sont occasionnés par les effets du changement ci-haut mentionné, ils devront être effectués en conformité avec les dispositions de l'article 13 de la convention collective.

e) Si pour cause d'automatisation, de changements technologiques ou de réorganisation, il devait y avoir des mises à pied, l'Employeur donnera aux personnes visées un préavis d'au moins un (1) mois; à défaut de recevoir le préavis précité dans le temps mentionné, l'employé visé recevra un (1) mois de salaire ».

C.C. 72

Employeur:	Drouin A.A. Enrg
Syndicat:	Union des employés de commerce (F.T.Q.), local 508
Taille:	88
Secteur:	Commerce en gros
Date d'échéance:	83 04 22

« **2.03** Il est convenu que l'Employeur informe l'Union relativement à toute nouvelle classification, opération, fermeture de département totale ou partielle dans son établissement et que l'Union et les délégués peuvent discuter avec l'Employeur relativement à cette ou ces nouvelles tâches, en tenant compte des taux de salaire de la présente convention pour des tâches similaires ou comparables. À défaut d'entente, l'Union peut se prévaloir de la procédure des griefs et d'arbitrage, et ce, à la 2e étape dans les trente (30) jours ouvrables de l'introduction de nouvelles classifications, opérations ou nouvelles tâches. »

« **6.11** Les salariés qui subissent une mise à pied occasionnée par un changement technologique ou par l'automatisation auront droit à une période d'essai et d'apprentissage pratique suffisante. L'Employeur prendra en considération l'ancienneté et la compétence des salariés soumis à une mise à pied. »

C.C. 73

Employeur:	Rimouski Transport Ltée
Syndicat:	Teamsters local 69 (indép. internat.)
Taille:	197
Secteur:	Transports de marchandises
Date d'échéance:	83 12 31

« **13.04** Advenant que de nouveaux genres d'équipement et/ou d'opération soient mis en usage après la date de signature de cette convention, pour lesquels les taux de salaire n'ont pas été négociés mais qui font partie dépendant des opérations couvertes par la présente convention, il est entendu que les taux régissant ces équipements ou opérations sont sujets à être négociés par les parties. Les taux convenus ou déterminés sont mis en vigueur à compter de la date de l'entente ou au maximum trente (30) jours après la mise en opération. Advenant que les parties n'en viennent pas à une entente, le différent est soumis à l'arbitrage tel que stipulé à l'article 8. »

C.C. 74

Employeur:	Ville de Québec
Syndicat:	Syndicat professionnnel de la police de Québec
Taille:	405
Secteur:	Pompiers et policiers
Date d'échéance:	82 12 31

« **Section 38** Intégration intermunicipale

Si quelque mesure d'intégration intermunicipale susceptible d'entraîner des modifications quelconques aux conditions de travail des constables prévues à la convention intervient au cours de la durée de celle-ci, toutes telles modifications sont au préalable négociées et agréées entre les parties, et, à défaut d'entente, soumises à l'arbitrage. »

C.C. 75

Employeur:	QIT Fer et Titane Inc.
Syndicat:	Syndicat de Fer et Titane — Production (C.S.N.)
Taille:	1 100 employés
Secteur:	Sidérurgie
Date d'échéance:	85 04 29

« **Article 5.08** Changements technologiques

a) La Compagnie a le droit de faire les changements technologiques qu'elle juge nécessaires aux opérations. Cependant, dans une période de quinze (15) jours avant la mise en vigueur de tels changements, la Compagnie expliquera aux représentants du Syndicat les changements prévus.

b) Quand des changements technologiques se produisent, la Compagnie fera tous les efforts possibles pour former ou muter un employé déplacé à un travail convenable... »

C.C. 76

Employeur:	Industries métaux Noranda Ltée
Syndicat:	Métallurgistes unis d'Amérique (F.T.Q.) local 6932
Taille:	378
Secteur:	Métallurgie
Date d'échéance:	85 03 22

« **2.05** Changements technologiques

Aux fins de ce programmme, « changement technologique » signifie l'automation des installations ou la mécanisation ou automation des tâches ou le remplacement de l'équipement ou de la machinerie, ayant pour effet de déplacer un employé de sa tâche régulière.

On ne considérera pas qu'un employé a été déplacé de sa tâche régulière à cause d'un changement technologique si ce déplacement est relié à la stagnation des marchés, la carence des matériaux bruts, la faute de l'employé, le remplacement ou recyclage de la machinerie ou de l'équipement qui n'est relié directement à un changement technologique effectué dans cette machinerie ou équipement, grève, ralentissement, défectuosité, sabotage ou force majeure.

a) Pré-avis

La compagnie avisera le syndicat par écrit au moins trois (3) mois à l'avance des changements proposés et l'avis indiquera:

1. la nature du changement;
2. la date où le changement pourrait prendre effet;
3. le nombre d'employés qui pourraient être affectés;
4. les effets possibles du changement technologique sur la sécurité d'emploi et le revenu des employés concernés.

b) Rencontres patronales-syndicales

Sur demande, les représentants patronaux et syndicaux se rencontreront dans le but de revoir en termes généraux les effets probables d'un changement technologique auprès des employés concernés. D'autres réunions si nécessaire se tiendront dans les plus brefs délais, avant que le changement technologique soit effectué dans le but de passer spécifiquement en revue la mise en application de ce programme pour les employés qui y sont éligibles.

c) Éligibilité

Pour être éligible en vertu de ce programme, un employé doit:

— avoir un (1) an ou plus de service, et
— être déplacé d'une façon permanente de sa tâche à cause d'un changement technologique qui est directement relié à son déplacement, et
— accepter tant initialement que durant la période d'indemnisation, de travailler à la tâche rémunérée au taux le plus élevé et à laquelle il a droit, conformément aux dispositions de la convention collective.

d) Maintien du taux horaire

Un employé éligible aura droit de maintenir son taux horaire au moment du déplacement pendant une période d'une (1) semaine pour chaque deux (2) mois de service avec la compagnie, pendant une période maximum d'un (1) an.

e) Entraînement

Afin d'atténuer dans toute la mesure du possible la répercussion des changements technologiques sur la sécurité d'emploi et le revenu d'un employé, la compagnie convient que lorsqu'un employé sera déplacé d'une façon permanente de sa tâche régulière à cause d'un changement technologique:

i) déplacer à une tâche supérieure à la sienne pourvu qu'il possède l'ancienneté, les compétences et habiletés requises et qu'il ait déjà été entraîné;

ii) déplacer à une tâche égale ou inférieure à la sienne pourvu qu'il possède l'ancienneté et les compétences et habiletés requises. S'il ne possède pas les compétences et habiletés requises, il sera éligible à un entraînement à l'issue duquel il sera assigné à la tâche concernée. Toutefois, s'il ne remplit pas les conditions exigées suite à l'entraînement, il pourra se prévaloir d'un second choix.

Si par le fait d'un changement technologique, un employé perd son emploi avec la compagnie et pourvu qu'il soit éligible en vertu de ce programme, il aura droit à une indemnité de licenciement au moment où son emploi prend fin. Le montant de cette indemnité sera de sept dollars et demi ($7.50) pour chaque mois complet de service avec la compagnie depuis la date de son dernier enbauchage.

f) Compte de changements technologiques

La compagnie continuera à maintenir un compte de changements technologiques. À la fin de chaque période de paie, la compagnie inscrira à l'actif de ce compte deux cents (0.02 ¢) pour chaque heure travaillée par les employés de l'unité de négociation pendant ladite période de paie jusqu'à un crédit maximum de vingt-cinq mille dollars ($25 000) par année. La compagnie continuera à inscrire le montant indiqué ci-dessus, sujet à un crédit maximum de cent mille dollars ($100 000). Si celui-ci diminue, la compagnie recommencera à inscrire à l'actif de ce compte comme stipulé ci-haut.

Au mois de janvier de chaque année la compagnie fera parvenir au syndicat un état financier indiquant les montants inscrits à l'actif, les montants déboursés et la valeur nette du compte de changements technologiques.

Dans l'éventualité où les montants inscrits au compte sont insuffisants pour rencontrer à tout moment le plein montant des indemnités à débourser aux employés qui sont éligibles, les indemnités seront diminuées au pro-rata ou payées suivant tout arrangement semblable convenu entre les parties. »

C.C. 77

Employeur:	Mines Noranda Ltée division CCR
Syndicat:	Métallurgistes unis d'Amérique (F.T.Q.) local 6887
Taille:	1 050
Secteur:	Mines
Date d'échéance:	84 05 30

« Article 2.05 Changements technologiques

Aux fins de ce programme, « changement technologique » signifie l'automation des installations ou la mécanisation ou automation des occupations ou le remplacement de l'équipement ou de la machinerie, ayant pour effet de déplacer un employé de sa tâche régulière.

On ne considérera pas qu'un employé a été déplacé de sa tâche régulière à cause d'un changement technologique si ce déplacement est relié à la stagnation des marchés, la carence des matériaux bruts, la faute de l'employé, le remplacement ou recyclage de la machinerie ou de l'équipement qui n'est relié directement à un changement technologique effectué dans cette machinerie ou équipement, grève, ralentissement, défectuosité, sabotage ou force majeure.

a) Pré-avis

La compagnie avisera le syndicat par écrit au moins trois (3) mois à l'avance des changements proposés et l'avis indiquera:

1. la nature du changement;
2. la date où le changement pourrait prendre effet;
3. Le nombre d'employés qui pourraient être affectés;
4. les effets possibles du changement technologique auprès des employés concernés;

b) Rencontres patronales-syndicales

Sur une demande, les représentants patronaux et syndicaux se recontreront dans le but de revoir en termes généraux les effets probables d'un changement technologique auprès des employés concernés. D'autres réunions si nécessaire se tiendront dans les plus brefs délais, avant que le changement technologique soit effectué dans le but de passer spécifiquement en revue la mise en application de ce programme pour les employés qui y sont éligibles:

c) Éligibilité

Peut être éligible en vertu de ce programme un employé doit:

i) avoir un (1) an ou plus de service, et,

ii) être muté d'une façon permanente de sa tâche à cause d'un changement technologique qui est directement relié à son déplacement, et

iii) accepter tant initialement que durant la période d'indemnisation, de travailler à la tâche rémunérée au taux le plus élevé et à laquelle il a droit, conformément aux dispositions de la convention collective;

d) Maintien du taux horaire

Un employé éligible aura droit de maintenir son taux horaire au moment du déplacement pendant une période d'une (1) semaine pour

chaque deux (2) mois de service avec la compagnie, pendant une période maximum de trente-six (36) mois;

e) Entraînement

Afin d'atténuer dans toute la mesure du possible la répercussion des changements technologiques sur la sécurité d'emploi et le revenu d'un employé, la compagnie convient que lorsqu'un employé sera déplacé d'une façon permanente de sa tâche régulière à cause d'un changement technologique, il pourra:

1. déplacer un autre employé classifié à une tâche supérieure à la sienne pourvu qu'il ait l'ancienneté et qu'il ait déjà été classifié à cette tâche ou qu'il possède les qualifications requises pour accomplir cette tâche;
2. déplacer un autre employé de toute tâche égale ou inférieure pourvu qu'il possède l'ancienneté, la compétence, l'habileté et les qualifications requises pour remplir les exigences normales de la tâche. S'il ne possède pas la compétence et l'habileté pour être assigné à la tâche égale ou inférieure qu'il aura choisie, il sera admissible à un entraînement. S'il remplit les conditions exigées après la période d'entraînement, il sera alors assigné à cette tâche. Toutefois, s'il ne remplit pas les conditions exigées il pourra se prévaloir d'un second choix.

Les dispositions de la convention collective relatives à l'affichage pour entraînement et à la rétrogradation ne s'appliqueront pas.

Si, par le fait d'un changement technologique un employé perd son emploi avec la compagnie et pourvu qu'il soit éligible en vertu de ce programme, il aura droit à une indemnité de licenciement au moment où son emploi prend fin. Le montant de cette indemnité sera le plus élevé tel que calculé selon les formules suivantes:

1. dix (10 $) dollars pour chaque mois complet de service avec la compagnie depuis son dernier embauchage, ou
2. deux dollars et cinquante cents (2.50 $) multiplié par l'âge de l'employé, multiplié par le nombre de ses années de service avec la compagnie depuis son dernier embauchage (2.50 $ × âge × années de service);

f) Compte de changements technologiques

La compagnie continuera à maintenir un compte de changements technologiques lequel servira à défrayer les coûts des indemnités prévues à l'article 2.05. En outre, si un employé ayant 62 ans ou plus est déplacé par un changement technologique selon la section « C », il pourra faire une demande pour une retraite anticipée et, si la compagnie y consent, les fonds du compte de changements technologiques seront utilisés pour compenser la réduction actuarielle de la prestation de retraite de l'employé qui autrement verrait sa prestation diminuée d'autant. À la fin de chaque période de paie, la compagnie inscrira à l'actif de ce compte deux cents(2) pour chaque heure travaillée par les employés de l'unité de négociation pendant ladite période de paie jusqu'à un crédit maximum de ving-cinq mille dollars (25,000 $) par année. La compagnie continuera à inscrire le montant indiqué ci-dessus, sujet à un crédit maximum de cent mille dollars (100,000 $). Si celui-ci diminue, la compagnie recommencera à inscrire à l'actif de ce compte comme stipulé ci-haut.

Au mois de janvier de chaque année la compagnie fera parvenir au syndicat un état financier indiquant les montants inscrits à l'actif, les montants déboursés et la valeur nette du compte de changements technologiques.

Toute indemnité en vertu de ce programme proviendra du compte de changements technologiques. Dans l'éventualité où les montants inscrits au compte sont insuffisants pour rencontrer à tout moment le plein montant des indemnités à débourser aux employés qui sont éligibles, les indemnités seront diminuées au pro-rata ou payées suivant tout arrangement semblable convenu entre le parties.

g) Le programme est sujet à la procédure des griefs et à l'arbitrage. À la de nande de l'une ou de l'autre partie, on pourra discuter de l'application ou de l'administration de ce programme. »

C.C. 78

Employeur:	Esmond div. Dominion Textile Inc.
Syndicat:	Syndicat des employés de Esmoind div. Dominion Textile Inc. (C.S.D.)
Taille:	230
Secteur:	Textiles
Date d'échéance:	85 03 28

« **11.00** À l'occasion d'un changement dans une tâche, la Compagnie pourra changer le mode de rémunération, passant des taux à la pièce aux taux horaires, à la condition de fixer le taux de salaire des employés maintenus sur l'occupation à 20 % supérieur au taux horaire de base, si la moyenne de rémunération de l'employé concerné pour les cinq (5) meilleures semaines pendant les huit (8) semaines précédant le changement est inférieure à ce montant. Si ce montant est supérieur, alors le dernier calcul s'applique afin qu'en tout temps l'employé reçoive le taux le plus élevé. »

« **11.03** Avis de modifications et définitions

a) La Compagnie convient de donner au syndicat un avis écrit d'au moins quinze (15) jours avant la date d'entrée en vigueur officielle d'une tâche nouvelle. L'avis sera accompagné d'une description détaillée de l'assignation et des prescriptions de travail établies pour l'occupation concernée. Le même avis doit être donné quand on modifie le mode de rémunération d'une tâche. Dans le cas d'un changement de taux ou de l'introduction d'un nouveau taux sur une tâche existante, la compagnie convient d'accorder une période d'adaptation ou de familiarisation d'au moins une semaine avant la mise en application d'un nouveau taux ou d'un changement de taux lequel entrera en vigueur dès que l'avis écrit sera donné et affiché. »

« **11.07** Gains garantis

Pendant la période s'étendant de la date d'entrée en vigueur de l'occupation nouvelle ou modifiée jusqu'à la date effective d'une entente entre les parties ou d'une décision de l'arbitre, l'employé concerné sera rémunéré selon le nouveau taux établi par la compagnie, mais ses gains moyens ne seront pas inférieurs à son taux horaire de base en vigueur avant l'introduction de l'occupation nouvelle ou modifiée.

11.08 Si au cours de la procédure ci-haut prévue les parties ou l'arbitre en arrivait à une conclusion qui implique une compensation pécuniaire, il est entendu que ladite compensation sera rétroactive à la date d'entrée en vigueur de l'occupation nouvelle ou modifiée qui a donné lieu au grief si une telle date est connue; dans les autres cas, la compensation sera rétroactive à la date de soumission du grief. »

C.C. 79

Employeur:	Consolidated Bathurst Inc.
Syndicat:	Syndicat canadien des travailleurs du papier (F.T.Q.), local 1256
Taille:	1 143
Secteur:	Pâtes et papiers
Date d'échéance:	84 04 30

« **Article 19** Indemnité de licenciement

19.01 À l'exception des cas couvrant une démission, retraite ou congédiement pour juste cause, un employé régulier ayant un (1) an ou plus de service continu recevra l'indemnité de licenciement s'il est mis à pied pour une raison d'économie dans les opérations ou si un employé est incapable ou ne consent pas à remplir le travail disponible.

19.02 L'indemnité de licenciement ne sera pas payée si la réduction dans le personnel est due à un travail saisonnier ou temporaire.

19.03 L'indemnité de licenciement sera de deux pourcent (2 %) des gages totaux de l'employé pour la dernière période complète de service continu à partir du 1er janvier 1945. L'indemnité de licenciement en versements hebdomadaires sera équivalente à la rémunération maximale permise par la Loi de l'assurance-chômage, sans que les prestations d'assurance-chômage soient réduites. Un employé pourra toutefois se désister de ces paiements hebdomadaires en faveur d'une somme globale suivant une période de mise à pied de trente-deux (32) semaines.

19.04 Les droits de rappel d'un employé ne sont pas affectés d'aucune manière en raison du paiement de l'indemnité de licenciement. Cependant, si un employé est rappelé au travail, les paiements d'indemnité de licenciement cesseront, mais l'employé conservera son droit à la partie non payée, et de plus, il recommencera à accumuler de nouveaux crédits d'indemnité de licenciement en prévision d'une nouvelle mise à pied. »

« **Article 30** Automation

30.01 Automation et changement technologique

La Compagnie reconnaît sa responsabilité de veiller, dans la mesure du possible, à la sécurité d'emploi de tous les employés. Une organisation forte, progressive et excellente serait la meilleure façon de pourvoir à la sécurité d'emploi des employés. Ces changements dans

la structure de la Compagnie devront être apportés si cette organisation est appelée à exceller et progresser. Mais, pour assurer la sécurité d'emploi des employés qui demeurent, il est inévitable que ces changements produiront un effet défavorable au statut d'emploi de certains individus.

Nous croyons que l'application comme il se doit de notre présent article sur l'Automation, produira la protection recherchée par nos employés, tout en admettant une certaine souplesse, laquelle est nécessaire.

La Compagnie continuera à assumer ses responsabilités dans la recherche de solutions humaines aux problèmes de la désorganisation de l'individu, résultant des changements au sein de l'industrie. Nous contribuerons dans la mesure du possible, tel un préavis anticipé satisfaisant, consultation conjointe avec les représentants des employés, assistance à trouver d'autres emplois incluant un emploi au sein de la Compagnie lorsque possible, participation aux programmes d'études et de recyclage subventionnés par le Gouvernement et l'application de toutes les diverses clauses de protection contenues dans notre contrat.

Nous proposons de traiter avec eux d'une manière humaine et logique dans les concepts du travail des présentes dispositions de nos contrats.

30.02 Les améliorations technologiques et l'automation peuvent avoir un effet sur les employés et sur les conditions d'emploi. Il est essentiel que ces améliorations soient utilisées aux meilleurs avantages de la Compagnie et des employés. Conséquemment, la Compagnie propose:

a) l'établissement d'un Comité Conjoint dans chaque Usine sur l'automation, qui comprendra trois (3) personnes représentant la Gérance et trois (3) personnes représentant le Syndicat. Il sera du devoir de ce Comité d'étudier les effets imminents de changements technologiques et d'automation sur les employés et leurs effets sur les conditions de travail dans l'usine et de faire les recommandations convenues au Gérant de la division pour assurer que les intérêts de la Compagnie et des employés soient protégés de façon juste et efficace.

b) Normalement, le Comité entrerait en action lorsqu'avisé par la Gérance de l'usine qu'il a été décidé d'introduire quelques changements technologiques ou un aspect de l'automation. Il n'y a rien cependant qui empêche le Comité de discuter les effets de l'automation en partant des expériences vécues ailleurs dans des cas similaires, en vue de régler les problèmes de l'usine lorsqu'ils surviennent.

c) La Compagnie entreprend d'aviser le Comité aussitôt que possible et dans aucun cas, pas moins de soixante (60) jours de leur introduction, des changements technologiques et/ou de l'automation que la Compagnie a décidé d'introduire qui résulteront en mises à pied ou en d'autres changements significatifs du statut d'emploi des employés.

d) De plus, la Compagnie s'engage:

1. Lorsqu'un employé est rétrogradé d'une façon permanente à un poste moins rémunéré, que ce soit pour des raisons d'ordre technologique ou d'automation, il sera rémunéré de la façon suivante:

   Il conservera le taux de son ancien emploi régulier pour une période de six (6) mois. Pour une période additionnelle de six (6) mois, il sera rémunéré à un taux de salaire ajusté, situé à mi-chemin entre le taux de l'emploi régulier qu'il occupait au moment de sa rétrogradation et le taux de son nouvel emploi régulier.

   Au terme de cette période de douze (12) mois, il sera rémunéré au taux de son nouveau poste.

2. Un employé régulier qui est mis à pied de l'usine dû à l'automation ou à la mécanisation devra recevoir un avis de séparation de trois (3) mois et, lorsque mis à pied, il sera payé selon les dispositions se rapportant aux clauses de l'indemnité de licenciement.

3. Sous réserve des exigences couvrant l'opération de l'usine, d'accorder un congé avec permission sans solde pour une période raisonnable à l'employé qui, dû directement à un changement technologique ou à l'automation, est muté à une liste d'attente, afin de lui permettre de se trouver du travail ailleurs.

30.03 Les changements technologiques et l'automation peuvent affecter un employé de différentes manières, entre autres: le nombre d'employés impliqués, durée de service, habileté, instruction, âge et statut familial. Chaque cas devra être étudié selon ses propres mérites, afin d'assurer que le bien-être de l'employé et de l'usine sont adéquatement protégés. La retraite prématurée, un nouvel entraînement, une mutation à d'autres occupations ou à d'autres emplois et la disponibilité de l'assistance du

Gouvernement sont quelques-uns des points qui pourraient être pris en considération avant qu'une recommandation soit faite au Gérant de l'usine. »

C.C. 80

Employeur:	Consolidated Bathurst Inc.
Syndicat:	Syndicat canadien des travailleurs du papier (F.T.Q.)
Taille:	416
Secteur:	Pâtes et papiers
Date d'échéance:	84 04 30

« **Article 24** Indemnité de licenciement

24.02 a) L'indemnité de licenciement pour un employé mis à pied sera calculée au taux horaire à temps simple pour sa classification régulière au 1er janvier précédant la mise à pied multiplié par trente-cinq (35) heures pour les employés du tableau « B »; par quarante (40) heures pour employés de jour; par quarante-deux (42) heures pour les travailleurs de quart multiplié par ses années de service continu. Un employé aura droit à la moitié de son indemnité de licenciement après six (6) semaines de mise en disponibilité et à l'autre moitié après trois (3) mois de mise en disponibilité. »

« **Article 27** Automation

Les améliorations technologiques et l'automation peuvent causer un choc aux employés et aux conditions d'emploi. Il est essentiel que ces améliorations soient employées au meilleur avantage de la Société et des employés.

Par conséquent, la Société propose:

27.01 L'établissement d'un comité conjoint sur l'automation composé de trois (3) personnes représentant la direction et de trois (3) personnes représentant les syndicats. Le comité sera chargé d'étudier l'effet des changements technologiques et de l'automation sur les employés et leurs effets sur les conditions de travail lesquelles seront soumises au directeur de travail afin d'assurer la protection juste et équitable des intérêts de la Société et des employés.

27.02 La Société se charge d'informer le comité aussitôt que possible et au moins quatre-vingt-dix (90) jours d'avance de tout changement d'ordre technologique et/ou étape d'automation qu'elle aura décidé d'instaurer et qui entraînera des mises en disponibilité ou autres changements importants dans le statut professionnel des employés.

27.03 De plus, la Société se charge:

a) Si la chose devient nécessaire, les équipes seront réduites conformément aux termes applicables de cette convention.

b) Lorsque, en raison de changements d'ordre technologique ou de l'automation, un ouvrier est rétrogradé en permanence à un emploi avec traitement moindre, il recevra durant six (6) mois, le taux de l'emploi permanent qu'il occupait avant d'être rétrogradé et durant une autre période de six (6) mois, il reçoit le taux intermédiaire entre le taux de l'emploi permanent qu'il occupait lors de son recul et le taux de son nouvel emploi permanent. À la fin de cette période de douze (12) mois, le taux de son nouvel emploi permanent deviendra en vigueur.

c) Dans le cas d'un employé régulier pour qui, il n'y a pas d'emploi disponible en regard de ses services avec la Société, doit recevoir un préavis de licenciement d'au moins trois (3) mois.

d) Dans le cas d'un employé régulier retranché de la liste de paie, il sera payé conformément aux dispositions de l'article d'indemnité de licenciement.

e) Sous réserve des exigences de fonctionnement de l'usine, un congé autorisé d'une période d'un mois ou d'une durée raisonnable quelconque sera accordé aux employés qui, en raison directe de changements d'ordre technologique ou de l'avènement de l'automation, seront permutés à la liste des suppléants afin de leur permettre de se chercher un emploi ailleurs.

f) Dans le cas d'un employé régulier rétrogradé à la liste de suppléance, il peut avoir la liberté de demeurer dans l'équipe de suppléance ou accepter l'indemnité de licenciement.

L'établissement d'un comité conjoint est un moyen de traiter coopérativement un problème qui affecte la Société et les employés. Normalement, le comité serait actif quand la direction de l'usine l'aviserait qu'il a été décidé d'introduire des changements d'ordre technologique ou de l'avènement de l'automation. Cependant, il n'y a rien qui empêche le comité, s'il le désire, de discuter de l'automation qui en a affecté d'autres et qui servirait comme une expérience utile de régler les problèmes locaux de l'usine, si jamais il en survenait.

Les changements d'ordre technologique et l'automation peuvent affecter les employés

de différentes manières. Cela dépendra, parmi d'autres facteurs, des membres qui y sont impliqués, de la durée d'emploi, de la compétence, de l'éducation, de l'âge et de l'état civil. Chaque demande devra être étudiée à fond et chacune peut exiger différents moyens afin d'assurer que le bien-être des employés et de la Société soit protégé convenablement. La retraite prématurée, le réentraînement, la mutation à un autre travail ou emploi, la disponibilité de l'assistance du gouvernement sont les items à être considérés avant qu'une recommandation soit faite au directeur de la division. »

Cette étude est un recueil de clauses-types portant sur les changements technologiques et comprend une présentation du sujet, une analyse du contenu des clauses en question, ainsi que la citation de celles qui sont jugées les plus typiques.

En cette période de fort taux de chômage, les changements technologiques, phénomène largement répandu s'il en est, préoccupent beaucoup les travailleurs qui tiennent à protéger leurs emplois. Ceci explique peut-être en bonne partie le fait que, en juin 1983, plus de la moitié des conventions collectives enregistrées au fichier du ministère du Travail du Québec comportaient des clauses de changements technologiques. Qui plus est, les conventions contenant de telles clauses regroupaient plus de 80% des salariés régis par les conventions enregistrées à ce même fichier.

Le contenu des clauses de changements technologiques est très varié et englobe notamment : la définition du changement technologique, les conditions d'admissibilité pour bénéficier des mesures prévues, la sécurité d'emploi, le préavis de changements, les comités mixtes, la réouverture des négociations, la formation et le recyclage, les mouvements de personnel, les effets sur le salaire, les licenciements occasionnés, la retraite anticipée et l'attrition, et le fonds de changements technologiques.

La collection *Études et recherches* publie des travaux réalisés ou subventionnés par le Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail qui sont jugés d'intérêt général pour les praticiens et les chercheurs dans le domaine des relations du travail et de la gestion des ressources humaines ou par tous ceux que préoccupent les phénomènes reliés au marché du travail. Ces ouvrages fournissent un complément aux productions statistiques et aux études publiées tous les mois dans la revue *Le marché du travail*.

Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail

Imprimé au Québec, Canada